

Piano Triennale del fabbisogno del personale 2024-2026

1) Premessa

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.

2) 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 n. 10 del 01/08/2022 l'Assemblea Consortile ha nominato come sindaco unico e revisore dei conti fino al 31.07.2025 il dott. Nicola Campanella.

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:

1. L'Assemblea dei Consorziati;
2. Il Consiglio di amministrazione;
3. Il Presidente;
4. Il Vicepresidente;
5. Il Revisore dei conti.

Il Consorzio ha sempre approvato nell'ultimo triennio i bilanci di previsione ed i rendiconti di gestione secondo le modalità di contabilità pubblica, nonché le linee programmatiche e piano generale di sviluppo del Consorzio secondo sostanzialmente quanto previsto dal D.Lgs 267/2000.

La deliberazione dell'Assemblea n. 4 del 23/05/2023 ha approvato il "Rendiconto 2022" 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.

3) 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 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 alle 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 28/02/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione 2023 con relativo Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 e con delibera n. n. 4 del 23/05/2023 è stato approvato l'ultimo Rendiconto di gestione annualità 2022

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.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, gli Enti possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una **spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione¹, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale (valore soglia), differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.**

Secondo quanto disposto dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34 art. 33 le entrate da considerare sono relative ai primi tre titoli delle entrate² del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata

¹ **spesa del personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, 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; nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

² "**Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa**", ossia quelle somme che formano l'autonomia finanziaria di un comune, la sua capacità di provvedere autonomamente al finanziamento della spesa. Si tratta per lo più di imposte, tasse, proventi assimilati e compartecipazione di tributi, voci di entrata necessarie alla sopravvivenza dell'ente. "**Trasferimenti correnti**" (i contributi e i trasferimenti provenienti da altri enti, come lo stato o la regione), le "**Entrate extra-tributarie**", come ad esempio le somme provenienti dalla vendita di beni e servizi da parte del comune o quelle derivanti dall'attività di controllo e repressione degli illeciti (multe, sanzioni, etc.);

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.

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

CONSORZIO DI GESTIONE DI TORRE GUACETO

POPOLAZIONE	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%

Il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il **valore-soglia**, il cui rispetto abilita l'Ente alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il **valore di rientro**, come riferimento per gli Enti che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

Per l'anno 2023 il rapporto tra spesa del personale riveniente dal rendiconto 2022 e entrate correnti per gli anni 2020-2021-2022 è **pari al 27,90%** e pertanto **al di sotto del valore soglia più alto**, risultando sostanzialmente la capacità assunzionale posseduta dall'Ente pari ad **€ 478.415,26**.

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

a)	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO		483.541,38
	<i>Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato</i>	2022	92.864,96
	<i>Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</i>		390.676,42
b)	ENTRATE RENDICONTO ANNO	2020	1.706.370,00
	ENTRATE RENDICONTO ANNO	2021	1.945.906,00
	ENTRATE RENDICONTO ANNO	2022	1.547.889,88
	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2021-2022		1.733.388,63
	FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO	2022	0,00
	ENTRATE CORRENTI AL NETTO DELLA PREVISIONE FCDE		1.733.388,63
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI AL NETTO DELLA PREVISIONE FCDE			27,90%

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, 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;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto negli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

limite teorico spesa di personale lorda senza IRAP	27,60%	478.415,26
limite teorico di rientro per la spesa di personale lorda senza IRAP	31,60%	547.750,81

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	510.690,00
--	-------------------

limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa in termini assoluti?		NO
Margine di spesa ancora sostenibile anno	2022	- 32.274,74
Rapporto spesa personale media triennio 2011-2012-2013/spesa corrente)		29,46%
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa in termini percentuali sul valore di soglia massimo?		SI

Alla verifica del rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti, e tenuto conto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020, ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche di seguito elencate:

CASO A: Enti con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa/entrate, è inferiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;

CASO B: Enti con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro), che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;

CASO C: Enti con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore di rientro individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Per l'annualità 2022 il Consorzio di Gestione, a fronte del valore per il rapporto percentuale spese personale/entrate correnti pari a **27,90%** rientra nel **CASO B**.

Il Decreto individua, all'art. 6, comma 3, la fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3: questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, **non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.**

4) 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 €.

Obiettivo del Piano è quello di contenere la spesa per l'Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale, determinando attraverso procedure concorsuali, la **sostituzione progressiva delle unità ad oggi in somministrazione lavoro con unità assunte con contratti subordinati a tempo indeterminato**. Il risultato atteso dal Piano è **conforme** a quanto previsto dalla casistica sopra indicata (CASO B) in quanto non determina un aumento dell'incidenza delle spese del personale.

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 2024-2026**

4.a) DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2023

Cat.	Posti coperti alla data 31/12/2023	Posti programmati nel piano				Posti al 31/12/2024 con cessazioni e nuove occupazioni
	FT	2024	2025	2026	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.

4.b) Requisiti e titoli per l'accesso:

AREA		SERVIZIO	UFFICIO
CATEGORIA "D" POSIZIONE ECONOMICA "D1"		CATEGORIA "C" POSIZIONE ECONOMICA "C1"	CATEGORIA "B3" POSIZIONE ECONOMICA "B3"
AREA AMMINISTRATIVA	<p>N. 1 RESPONSABILE</p> <p>Mansioni</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 <p>Requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>SERVIZIO CONTABILE/FINANZIARIO</p> <p>1) ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE n. 1 Unità</p> <p>Mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 fungibili di categoria giuridica C1 richiesta, come da profilo professionale "Istruttore amministrativo" <p>Requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Titolo di studio: diploma di scuola media superiore o equipollente. Conoscenza lingue. Conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse. 	
		<p>SERVIZIO AMMINISTRATIVO/TECNICO</p> <p>1) ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/TECNICO n. 1 Unità</p> <p>Mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<p>UFFICIO PROTOCOLLO/SEGRETERIA</p> <p>1) COLLABORATORE AMMINISTRATIVO N. 1 Unità</p> <p>Mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> Attività di segreteria, organizzazione ed archiviazione della posta in entrata e uscita, collaborazione produzione atti amministrativi. <p>Requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Titolo di studio: diploma di scuola media superiore o equipollente. Conoscenza lingue. Conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.

		<p>tecnici inerenti all'assetto territoriale, la riqualificazione ambientale e la gestione del patrimonio immobiliare e artistico dell'Ente;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 finanziamenti europei. • ogni altra attività, rientrante nella tipologia di prestazioni fungibili di categoria giuridica C1 richiesta, come da profilo professionale "Istruttore amministrativo" <p>Requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titolo di studio: diploma di scuola media superiore o equipollente. • Conoscenza lingue. • Conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse. 	
<p>AREA TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALE</p>		<p>SERVIZIO TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALE</p>	<p>UFFICIO OPERATIVO 1) COLLABORATORE TECNICO N. 5 Unità</p> <p>Mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attività di conservazione habitat, • manutenzione edilizia ordinaria, sentieristica e cartellonistica; • monitoraggio terrestre, sorveglianza antincendio e

			primo intervento di spegnimento: <ul style="list-style-type: none"> Assistenza monitoraggio scientifico, gestione tecnica laboratorio saponi, centro recupero tartarughe marine e osservatorio ecologico. Requisiti: <ul style="list-style-type: none"> 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
--	--	--	---

4.c) PIANO OCCUPAZIONALE 2024 - 2026

PIANO OCCUPAZIONALE 2024 - 2026

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE DA COPRIRE	AREA-SERVIZIO	UNITÀ	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO						PREVISIONE DI SPESA UNITARIA	PREVISIONE DI SPESA TOTALE ANNO 2024	TEMPO DI ASSUNZIONE
				A	B	C	D	E	F			
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	AREA AMMINISTRATIVA SERVIZIO CONTABILE / FINANZIARIO	1	X						27.000,00 €	27.000,00 €	marzo 2024
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO TECNICO	AREA AMMINISTRATIVA SERVIZIO AMMINISTRATIVO / TECNICO	1	X						27.000,00 €	27.000,00 €	marzo 2024

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE DA COPRIRE	AREA-SERVIZIO	UNITÀ	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO						PREVISIONE DI SPESA	PREVISIONE DI SPESA TOTALE ANNO 2025	TEMPO DI ASSUNZIONE
				A	B	C	D	E	F			
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA AMMINISTRATIVA SERVIZIO AMMINISTRATIVO / TECNICO UFFICIO PROTOCOLLO/SEGRETERIA	1	X						31.000,00 €	31.000,00 €	gennaio 2025

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE DA COPRIRE	AREA-SERVIZIO	UNITÀ	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO						PREVISIONE DI SPESA	PREVISIONE DI SPESA TOTALE ANNO 2026	TEMPO DI ASSUNZIONE
				A	B	C	D	E	F			
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALE UFFICIO OPERATIVO	5	X						29.000,00 €	145.000,00 €	gennaio 2026

A	Concorso pubblico
B	Selezione Centro Impiego

C	<i>Mobilità volontaria esterna</i>
D	<i>Mobilità interna</i>
E	<i>Convenzione ex. Art. 14 CCNL</i>
F	<i>Graduatoria altri Enti</i>