



CLUB ALPINO ITALIANO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2019 - 2021

1.1 PREMESSA

Il Piano triennale del fabbisogno 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.

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

Le pubbliche amministrazioni, come è noto, da oltre un decennio sono sottoposte ad una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over, con la conseguente compressione della possibilità per gli amministratori degli enti pubblici di gestire efficaci politiche per il personale, causa la drastica riduzione dell'autonomia organizzativa. Nel caso del Club Alpino Italiano ciò ha comportato una stabile riduzione del personale dell'Ente, ben al di sotto della dotazione organica.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che ineriscono al presente Piano, rendono opportuna una previa e sintetica ricognizione normativa della vigente disciplina delle assunzioni.

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001) ¹	- art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001;

¹ Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - Circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto <i>“di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”</i> (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009;

1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Capacità assunzionali.

L'individuazione delle capacità assunzionali ha come parametro di riferimento le spese di personale, cioè il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può valicare i vincoli posti dalla vigente normativa.

1.2.2 La spesa di personale: componenti.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi della Nota circolare DFP 0011786, P-4.17.1.7.4, del 22 febbraio 2011, sono:

- retribuzioni fondamentale del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- valore medio del trattamento economico accessorio;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- oneri per il nucleo familiare.

L'attuale stato delle spese di personale dell'Ente, così come approvato dal CDC, unitamente al Budget previsionale economico 2019, con proprio atto n. 179 del 26 ottobre 2018, è il seguente:

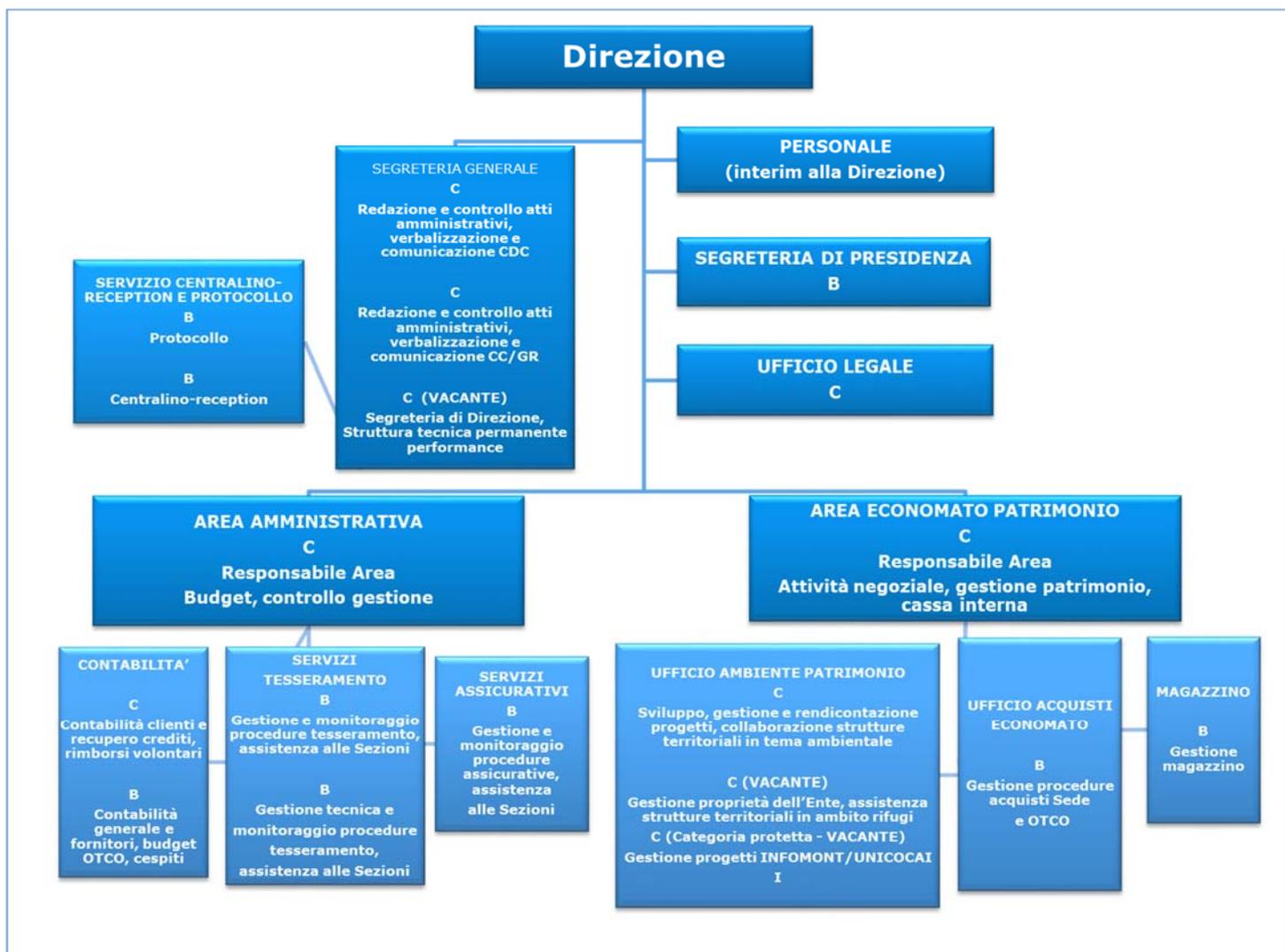
Livello	Dotazione organica 18.12.2015	Dotazione organica teorica		Oneri teorici annui			TOTALE
				Retribuzione base	Retribuzione accessoria	Oneri prev./ass.li	
DIRIGENTE	1	2^ FASCIA	1	43.611,88 €	54.689,10 €	24.378,64 €	122.679,62 €
AREA C	10	C 3	4 (*)	106.265,76 €	19.882,40 €	29.547,64 €	155.695,80 €
		C 2	4	100.356,60 €	19.882,40 €	28.646,76 €	148.885,76 €
		C 1	2	48.616,36 €	9.941,20 €	15.849,56 €	74.407,12 €
AREA B	9	B 3	6	142.710,66 €	29.823,60 €	40.783,62 €	213.317,88 €
		B 2	2	44.762,34 €	9.941,20 €	12.873,40 €	67.576,94 €
		B 1	1	20.995,39 €	4.970,60 €	6.395,42 €	32.361,41 €
AREA A	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	20		20	507.318,99 €	149.130,50 €	158.475,04 €	814.924,53 €

(*) di cui 1 in aspettativa senza assegno

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

2.1 L'organizzazione.

La Direzione e gli uffici subordinati costituiscono la struttura centrale, posta presso la sede legale del Club Alpino Italiano. Alla luce della ricognizione annuale della consistenza del personale (art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001) e dell'analisi sia del fabbisogno in termini numerici (unità), indispensabili a supportare le attività istituzionali del CAI, sia delle tipologie di competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze connesse con il presente Piano, si definisce la struttura organizzativa, come segue:

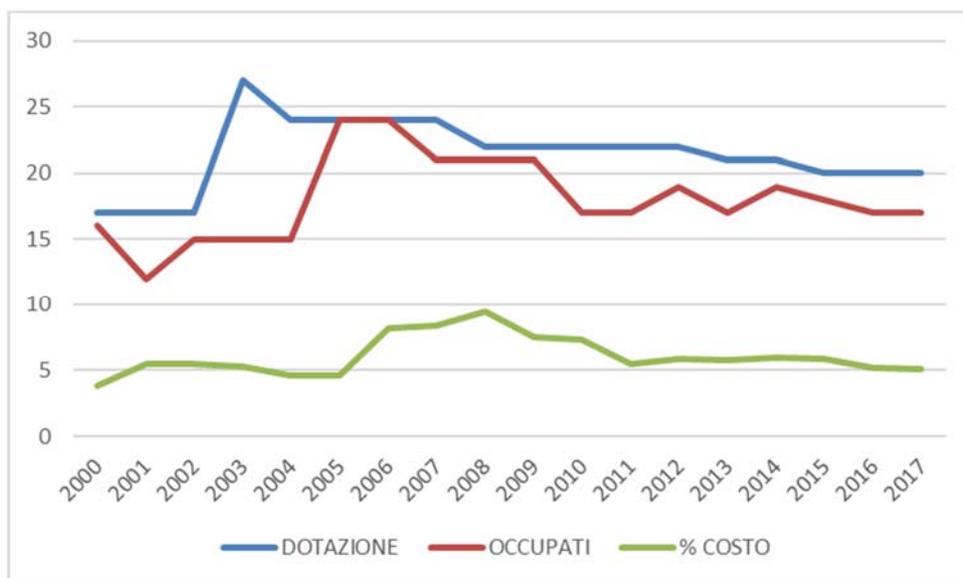


2.2 La dotazione organica.

Ad oggi, però e come si è detto, la dotazione organica risulta carente e incompleta come si evince dal seguente schema.

Livello	Dotazione organica al 18.12.2015	In servizio al 14.12.2018		TOTALE in servizio al 14.12.2018
		tempo indeter.	tempo deter.	
DIRIGENTE	1	-	1	1
AREA C	10	7	-	7
AREA B	9	8	-	8
AREA A	-	-	-	-
TOTALE	20	15	1	16

Negli anni la dotazione organica è passata da 27 (nel 2003) a 20 unità, con un decremento di oltre il 25 % (vedasi schema seguente).



L'Ente, a suo tempo, ha provveduto alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2016-2018 con atto del Comitato Direttivo Centrale n. 148 del 18 dicembre 2015, come di seguito riportato.

<u>AREE</u>	<u>DOTAZIONE ORGANICA</u>	<u>POSTI VACANTI AL 18.12.2015</u>	<u>FABBISOGNO 2016</u>	<u>FABBISOGNO 2017</u>	<u>FABBISOGNO 2018</u>
DIRIGENTE	1	-	1	1	1
AREA C	10	1	10 (*)	10 (*)	10 (*)
AREA B	10 (^)	1	10 (^)	10 (^)	10 (^)
TOTALE	21 (^)	2	21 (^) (*)	21 (^) (*)	21 (^) (*)

^ di cui 1 ad esaurimento

* di cui 1 in aspettativa senza assegno

2.2.1 Categorie protette.

Si aggiunga che, con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, l'Ente deve ed intende provvedere alla copertura della quota d'obbligo prevista, in ragione di n. 1 soggetto disabile.

2.3 L'individuazione del budget assunzionale.

Per la corretta individuazione del Budget assunzionale, occorre tenere presente che:

- a) Il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m.i., ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2014, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti di seguito riportati.

ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2014	20% spesa cessazioni anno 2013	<i>art. 3, comma 1, DL 90/2014</i>
2015	40% spesa cessazioni anno 2014	<i>art. 3, comma 1, DL 90/2014</i>
2016	25% spesa cessazioni anno 2015	<i>art. 1, comma 2271, L 208/2015</i>
2017	25% spesa cessazioni anno 2016	<i>art. 1, comma 227, L 208/2015</i>
2018	25% spesa cessazioni anno 2017	<i>art. 1, comma 2271, L 208/2015</i>
2019	100% spesa cessazioni anno 2018	<i>art. 3, comma 1, DL 90/2014</i>
2020	100% spesa cessazioni anno 2019	<i>art. 3, comma 1, DL 90/2014</i>
2021	100% spesa cessazioni anno 2020	<i>art. 3, comma 1, DL 90/2014</i>

- b) Il calcolo del budget assunzionale è, invece, effettuato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 che, tra l'altro, precisa che non devono essere computate le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.
- c) L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato 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.

2.3.1 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni è la seguente:

LIVELLO	Oneri finanziari teorici annui			TOTALE
	Retribuzione fondamentale	Retribuzione accessoria	Oneri prev./ass.li	
C 3	26.566,44 €	4.970,60 €	7.386,91 €	38.923,95 €
C 2	25.089,15 €	4.970,60 €	7.161,69 €	37.221,44 €
C 1	24.308,18 €	4.970,60 €	7.924,78 €	37.203,56 €
B 3	23.785,11 €	4.970,60 €	6.797,27 €	35.552,98 €
B 2	22.381,17 €	4.970,60 €	6.436,70 €	33.788,47 €
B 1	20.995,39 €	4.970,60 €	6.395,42 €	32.361,41 €

2.4 Facoltà assunzionali

Alla luce di quanto esposto al punto 2.4, nella tabella seguente si riassume il "budget assunzionale" per il personale non dirigente a disposizione del Club Alpino Italiano per assunzioni da realizzare nel 2019.

Anno cessazione	Unità	Livello	Oneri retributivi/anno	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE	
				%	IMPORTO
2015	1	B 2	33.788,47 €	-	-
2016	1	C 1	37.203,56 €	25	9.300,89 €
2018	1	C 2	37.221,44 €	100	37.221,44 €
	1	C 3	38.923,95 €	100	38.923,95 €
				TOTALE	85.446,28 €

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2019-2021 si segnala che non vi sono graduatorie di precedenti selezioni pubbliche tuttora vigenti.

Si precisa, inoltre, che sono già state espletate, senza esito, le procedure di mobilità, previste dagli art. 30 e 34-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021.

Per l'anno 2019 è previsto il reclutamento del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
C 1	1	COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	Tempo Pieno	Chiamata diretta (L. 68/1999)	ECONOMATO PATRIMONIO	€ 0
C 1	1	COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	Tempo Pieno	Concorso pubblico (già espletate procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001)	SEGRETERIA GENERALE	€ 37.203,56
C 2	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Concorso pubblico (già espletate procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001)	ECONOMATO PATRIMONIO	€ 37.221,44

Con riferimento all'azione di reclutamento delle n. 2 figure di categoria C, si precisa che l'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 prevede che "Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità' interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria."

Si dà atto che il numero di figure di categoria C reclutabili ai sensi di tale disposto normativo è pari a n. 0,4 non dando, quindi, luogo ad alcuna riserva.

3.1.1 Le assunzioni del triennio 2019-2021 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel 2019 si procederà alla copertura della quota d'obbligo di posti di dotazione organica tramite assunzione di soggetto disabile.

Per il biennio successivo occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale e sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata ovvero l'eventuale scoperta intervenuta.

3.2 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato - anni 2020-2021.

L'Ente intende pervenire alla piena copertura dei posti vacanti; tuttavia, al momento, non essendo prevedibili cessazioni di personale nel corso del biennio 2020-2021, provvederà a rideterminare il fabbisogno di personale sulla base delle cessazioni che dovessero eventualmente intervenire.

Milano, 14 dicembre 2018

Il Direttore
f.to dott.ssa Andreina Maggiore

Il presente Piano è conforme al Budget previsionale economico per l'anno 2019, approvato da parte del Comitato Direttivo Centrale con proprio atto n. 179 del 26.10.2018.

Il Collegio nazionale dei Revisori dei Conto
Il Presidente
f.to dott. Umberto Andretta