Istituto Regionale per la Floricoltura • IRF
Via Carducci, 12 - 18038 Sanremo - IM - Italia - Tel. +39 0184 53 51 49 - Fax +39 0184 54 21 11
irf@regflor.it • www.regflor.it

Piano Integrato

di Attività e Organizzazione

(PIAO) 2022-2024

Approvato con Deliberazione del Comitato Direttivo n.14 del 29 settembre 2021

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

Al momento della prima stesura del PIAO (aprile 2022), la dotazione organica effettiva dell'Istituto risulta fortemente sottodimensionata rispetto alla dotazione organica teorica – determinata dalla DGR 1697 del 16/12/2008, nonché rispetto allo stesso passato, anche recente.

La forza-lavoro dell'Istituto risulta così costituita:

AREA	PERSONALE PRESENTE	TIPO DI CONTRATTO
Direzione	1 direttore reggente	Convenzione
Amministrazione	1 istruttore livello C 2 collaboratori	Dipendente tempo indeterminato Altre forme contrattuali
Area operativa trasversale	1 istruttore livello C 1 operaio agricolo	Dipendente tempo indeterminato Contratto stagionale
Area patologia e difesa	1 funzionario livello D 1 istruttore livello C 1 istruttore livello C part-time 75% 2 collaboratori	Dipendente tempo indeterminato Dipendente tempo indeterminato Dipendente tempo indeterminato Altre forme contrattuali
Area colture in vitro	1 funzionario livello D 2 operai agricoli	Dipendente tempo indeterminato Contratti stagionali
Area tecniche colturali	1 funzionario livello D 1 istruttore livello C 2 operai agricoli 1 collaboratore	Dipendente a tempo determinato Dipendente tempo indeterminato Contratto stagionale Altre forme contrattuali

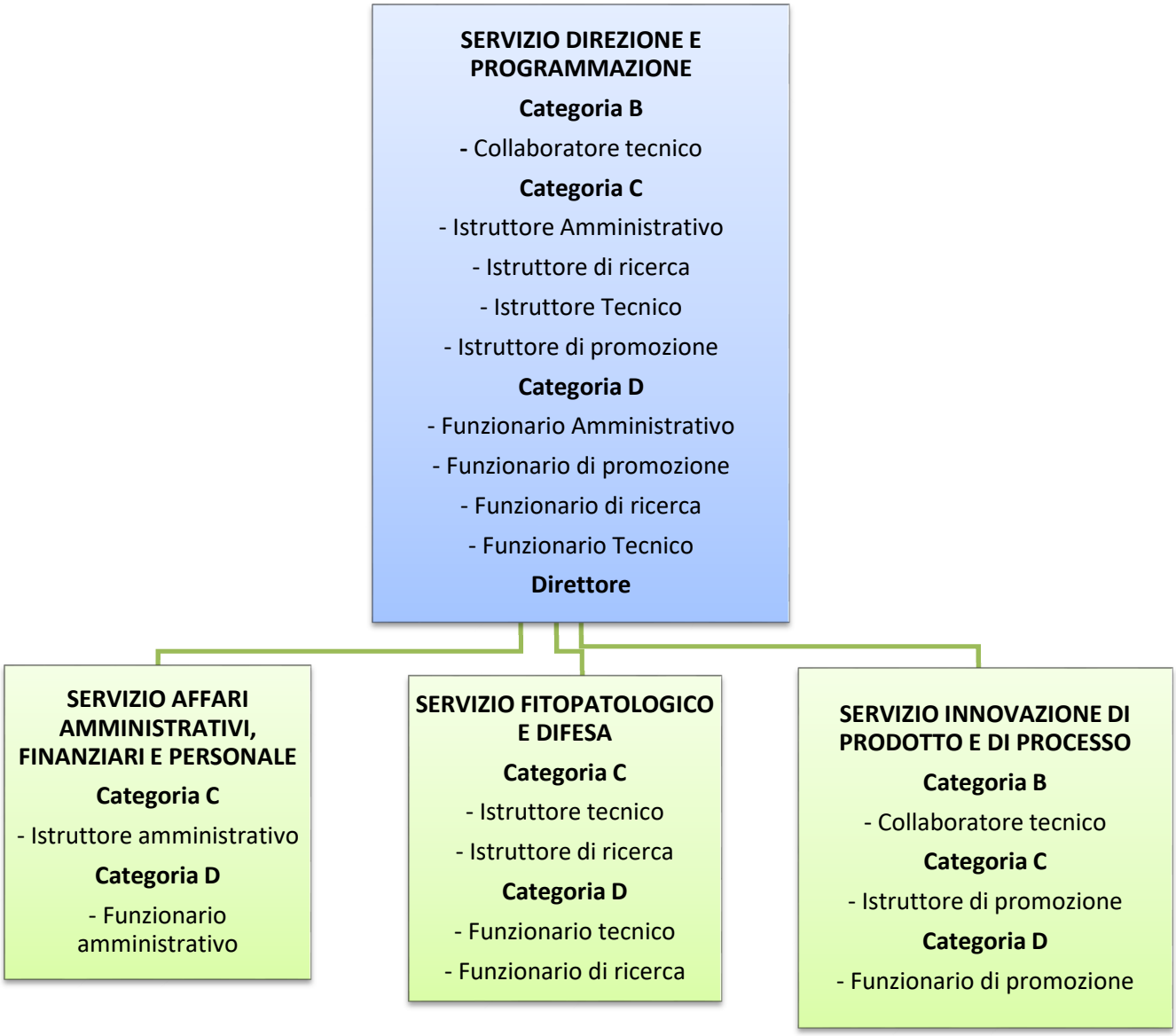
Nel solo corso del 2021, si è verificato il pensionamento di 4 dipendenti dell'Istituto, e in particolare:

- un funzionario amministrativo a t.i.
- un funzionario tecnico a t.i. dell'unità "virologia"
- un funzionario tecnico a t.i. dell'unità "miglioramento genetico"
- il direttore, anch'esso dipendente dell'Istituto a t.i., benché la carica di Direttore fosse a t.d.

L'incarico di Direttore è stato coperto tramite un incarico a scavalco di un dirigente regionale. Gli altri ruoli risultano al momento non rimpiazzati.

La struttura dell'Ente è suddivisa nei seguenti Servizi strutturati secondo lo schema seguente:

APPLICAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI NEI SERVIZI DELL'ENTE



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Tra gli strumenti di programmazione confluiti nel PIAO ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021 è incluso il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), la cui adozione da parte di ogni ente pubblico è stata prevista dall'art. 263, comma 4bis del decreto legge 34/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, al fine di programmare lo sviluppo del lavoro agile oltre la fase emergenziale.

Tale Piano definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. Tutto ciò anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, coinvolgendo i cittadini e gli stakeholders.

L'impatto delle crisi e delle situazioni emergenziali hanno certamente accelerato il processo di cambiamento già in atto nella pubblica amministrazione mettendo in luce alcuni limiti e criticità dell'azione amministrativa conosciute da tempo.

Al momento della prima stesura del PIAO (aprile 2022), il lavoro agile non è stato attivato.

Per il futuro, l'introduzione del lavoro agile si potrebbe rendere possibile, ma solo per l'area amministrativa. Per tutte le aree tecniche il lavoro agile non è attivabile, dal momento che si tratta di attività che richiedono la presenza fisica nei laboratori e sulle coltivazioni.

Anche per l'area amministrativa, tuttavia, il lavoro agile deve limitarsi alle funzioni che non riguardano il contatto con il pubblico e con i fornitori.

Inoltre, il lavoro agile presuppone l'introduzione di un livello di informatizzazione al momento non disponibile, oltre alla definizione di rapporti di lavoro che consentano tale forma di svolgimento dell'attività.

In definitiva, l'introduzione del lavoro agile può essere posta tra gli obiettivi da realizzare a partire dal 2023, dovendosi dedicare il 2022 alla predisposizione degli strumenti informatici e contrattuali che dovranno renderlo possibile ed efficace.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale

Le Pubbliche Amministrazioni rappresentano, nei fatti, delle aziende di servizi. L'elemento centrale è sicuramente rappresentato dal fattore umano: riportare al centro delle politiche organizzative la persona è il primo fondamentale passo per garantire enti efficienti, produttivi e accoglienti per coloro che prestano servizio e per gli *stakeholders* e i cittadini che vi si rivolgono.

Per fare questo occorre rinnovare le politiche e le procedure di reclutamento e selezione e, allo stesso tempo, configurare organizzazioni che sappiano attrarre e trattenere competenze adeguate. In via generale, i principali indirizzi strategici in materia di reclutamento del personale possono essere così sintetizzati:

- Rinnovamento delle norme sul reclutamento del personale, in linea con la normativa nazionale, in particolare per quanto riguarda la ridefinizione delle prove di accesso e selezione che dovranno essere sempre più finalizzare non solo a misurare le competenze in possesso dei candidati (sapere), ma allo stesso tempo le capacità di *problem solving* e di concreta applicazione del bagaglio culturale e professionale posseduto (saper fare) e l'esercizio ottimale del ruolo assegnato e il modo di porsi all'interno dell'organizzazione (saper essere);
- Analisi dei fabbisogni di personale e conseguente assegnazione delle unità di personale, tenendo degli obiettivi da raggiungere e dei progetti in corso e in via di definizione;
- Attivazione di forme di lavoro flessibile per far fronte alle esigenze temporanee e finalizzate ai progetti etero-finanziati in capo all'Ente;

3.3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

È un adempimento non soppresso dal DPR 30 giugno 2022 n.81, in quanto l'IRF ha meno di 50 dipendenti, viene prescritto dall'articolo 6 del D.Lgs 165/2001.

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".

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione.

Il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

Si precisa che la stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stata preceduta dalla preventiva mappatura dei fabbisogni e dalla rilevazione delle eccedenze di personale – effettuata ai sensi dell'art.33 del DLgs 165/2001, che ha dato esito negativo. La capacità assunzionale dell'IRF è soggetta ad una serie di vincoli e limitazioni derivanti sia da norme di rango primario che da indirizzi gestionali da parte dell'Ente di riferimento (Regione Liguria).

L’Istituto Regionale per la Floricoltura è un ente pubblico non economico ed ente strumentale della Regione Liguria, facente parte del settore regionale allargato (DGR del 18 marzo 2022 n. 196). In quanto tale si ritiene applicabile il limite di assunzioni legato al *turn over* del personale, a differenza della Regione che invece risulta soggetta all’articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto legge n. 34 del 2019, che stabilisce i nuovi limiti in materia di facoltà assunzionali basato sul principio della sostenibilità finanziaria, in sostituzione del precedente criterio fondato sul turn over e sui tetti di spesa, introducendo una nuova disciplina maggiormente flessibile per il reclutamento di personale, dettagliata nel DM 17/03/2020 attuativo della predetta disposizione. Nella copertura del c.d. *turn over* oltre che alla capacità assunzionale c.d. “*di competenza*”, gli enti possono sommare i resti delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall’art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90/2014 come modificato dall’art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione del decreto legge n. 2/2019, a norma del quale a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. Come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 22 settembre 2015, il riferimento al “triennio precedente” (da intendersi ora come quinquennio) va interpretato in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Il giorno da cui si deve calcolare il triennio (*rectius* quinquennio) dei resti utilizzabili è il primo giorno del primo anno della programmazione triennale alla quale si fa riferimento (deliberazione n.68/2017 del 10 maggio 2017, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania). Decorso il triennio (*rectius* quinquennio), la capacità assunzionale maturata e non utilizzata viene definitivamente persa

Oltre ai predetti vincoli normativi imposti dal Legislatore nazionale l’IRF è soggetto ai vincoli introdotti dal Legislatore regionale e dagli atti di indirizzo della Giunta Regionale.

La DGR 1697 del 16/12/2008 definisce la dotazione organica Istituto Regionale della Floricoltura nella misura che viene rappresentata nella tabella che segue, insieme alla situazione effettiva ed alle assunzioni cessazioni previste dal piano:

QUALIFICA	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	COPERTI ALLA DATA ODIERNA	MODIFICHE CON IL PIANO	TOTALE
DIRETTORE	1	1 convenzione dirigente regionale	0	1
DIRIGENTE	1	0	0	0
FUNZIONARI CAT. “D”	7	3 (1 td) (D7-D4-D1)	3 (D1)	6
ISTRUTTORI CAT. “C”	10	5 (3 - C6 uno 75% C5 C4) + 1 interinale 30 ore	4 (1 interinale 30 ore C1)	10
CATEGORIA “B”	1	0	1 (t.d.) B3	1
TOTALI	20	10	8	18

Alla luce della valutazione dei fabbisogni viene proposta la seguente dotazione organica, con maggior dettaglio rispetto alla precedente:

Categoria	Posti coperti alla data di adozione del provvedimento		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	Full-Time	Part-Time	Full-Time	Part-Time
Direttore (Qualifica dirigenziale)	0	1 (convenzione)	0	0
D	3	0	2	1
C	4	2 (1 interinale)	2	2 (interinale)
B3	0	0	1	0
TOTALE	7	3	5	3

L'art.7 (Assunzioni di personale da parte degli Enti del settore regionale allargato) della Legge regionale 24 dicembre 2010, n. 22 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria (Legge finanziaria 2011)" che testualmente recita: "*1. Fermo restando il rispetto di quanto disposto dall'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è fatto divieto agli enti del settore regionale allargato, come individuato ai sensi dell'articolo 25 della legge regionale 24 gennaio 2006, n. 2 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria. Legge finanziaria 2006) e successive modifiche e integrazioni, di procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato se non previa autorizzazione regionale. 2. La Giunta regionale definisce le modalità di attuazione del presente articolo. 3. Fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'articolo 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e integrazioni, le assunzioni autorizzate ai sensi del presente articolo possono aver luogo solo a seguito dell'esperimento di procedure di mobilità effettuate in riferimento al personale del settore regionale allargato e delle Comunità Montane. 4. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono fonte di responsabilità amministrativa per i Direttori e i Dirigenti che le hanno disposte*."

La Giunta Regionale con la DGR n.198/2011 ha emanato le proprie linee guida in materia di assunzione di personale a tempo determinato o indeterminato di personale da parte degli enti del settore regionale allargato che prevedono: "*Tutti gli Enti del Settore regionale allargato, saranno tenuti a predisporre il proprio Piano assunzione annuale, trasmetterlo al Dipartimento competente per materia, ai fini dell'approvazione da parte della Giunta Regionale, anche a titolo di autorizzazione preventiva alle assunzioni, a valere esclusivamente per l'annualità di riferimento. .. omissis ...L'efficacia autorizzatoria del provvedimento della Giunta che approva il Piano cessa allo spirare*

dell'anno di riferimento"; quindi con la DGR n.874 del 05/10/2021 recante "Misure di riorganizzazione delle politiche di programmazione e di reclutamento del personale di ogni categoria e qualifica del personale del sistema regionale" l'organo ha disposto quanto segue:

- tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato di personale dirigente e delle categorie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro degli enti destinatari delle presenti direttive, anche integralmente finanziate da fondi comunitari, ivi incluse quelle derivanti da processi di mobilità o da mobilità volontaria, devono essere preventivamente autorizzate dalla Regione Liguria a seguito di istruttoria congiunta effettuata dal Dipartimento competente e dalla Direzione Centrale Organizzazione, e devono essere previste nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale ovvero nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato in attuazione della normativa statale vigente e con il parere obbligatorio dell'organo di revisione economico – finanziaria;
- gli enti destinatari delle presenti direttive, nella predisposizione e nell'approvazione dei propri strumenti programmatori, devono:
  a) indicare la struttura di assegnazione del personale di qualifica dirigenziale di cui prevedono l'assunzione evitando di ricorrere ad assunzioni di personale dirigente da collocare in posizione di professionale o, ove il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato non consenta l'immediata attribuzione di una struttura, i tempi di assegnazione ad una struttura già esistente nell'organigramma;
  b) privilegiare le sostituzioni del personale dirigente cessato e motivare l'eventuale destinazione ad altre funzioni di personale dirigente già in servizio;
  c) individuare la destinazione del personale del comparto di cui si prevede l'assunzione, privilegiando le sostituzioni del personale cessato e motivando la destinazione ad altre funzioni di personale già in servizio;
  d) indicare i dati esposti nell'ultimo Conto annuale del personale presentato;
  e) indicare l'andamento dei costi di personale sostenuti nell'ultimo triennio e l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni, anche a tempo determinato, avvenute nello stesso periodo in relazione al valore complessivo delle spese correnti e dei trasferimenti regionali;
  f) riportare le risultanze dell'ultimo bilancio di esercizio approvato;

La normativa in tema di assunzioni si presenta quindi complessa e articolata e prevede un percorso con diversi passaggi e comunque una definitiva approvazione della politica assunzionale dell'Ente Parco da parte della Regione, titolare dei poteri di indirizzo e controllo.

Determinazione del fabbisogno di personale

La verifica del fabbisogno di personale dell'Ente Parco, di cui alla proposta di dotazione organica sopra riportata, presuppone una ricognizione delle necessità dell'Ente. Di seguito quindi il fabbisogno emerso:

-Esercizio 2022

2022	SPESA EFFETTIVA
DIRETTORE (convenzione)	22.980,60 €
"D7"	46.972,30 €
"D4"	40.245,46 €
"D1"	33.945,29 €
"D1" (da dicembre)	2.828,77 €
"C6"	35.618,64 €
"C6"	35.618,64 €
"C6" (al 75%)	26.713,98 €
"C5"	34.940,03 €
"C4"	33.757,57 €
"C1" (interinale 83% da agosto)	10.856,33 €
"C1" (interinale 83% da ottobre)	6.513,80 €
"C1" (da dicembre)	2.615,98 €
"B3" (da ottobre)	7.314,51 €
	336.045,55 €

COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2022	53.109,99 €
COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNUO	169.686,08 €
COSTO PERSONALE FINANZIATO DA PROGETTO	52.110,36 €
COSTO NETTO NUOVE ASSUNZIONI ANNUO	117.575,72 €

Si precisa nel corso dell'esercizio sono previste cinque nuove assunzioni: un profilo finanziario cat. "D1" per il quale sono in corso le procedure concorsuali, due unità C1 a tempo determinato (contratto lavoro somministrato) part time al 83% finanziate con fondi di progetto, una unità categoria C1 e una unità categoria B3.

Esercizio 2023

2023	SPESA EFFETTIVA
DIRETTORE (convenzione)	22.980,60 €
"D7"	46.972,30 €
"D4"	40.245,46 €
"D1"	33.945,29 €
"D1" entomologo (p.t. 80%) da luglio 2023	13.578,70 €
"D1"	33.945,29 €
"C6"	35.618,64 €
"C6"	35.618,64 €
"C6" (al 75%)	26.713,98 €

"C5"	34.940,03 €
"C4"	33.757,57 €
"C1" (interinale 83%)	26.055,18 €
"C1" (interinale 83%)	26.055,18 €
"C1" tecnico patologo (p.t. 80%) da luglio 2023	12.556,71 €
"C1"	31.391,78 €
"B3"	29.258,04 €
	483.633,40 €

COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2023	26.135,42 €
COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNUO	52.270,84 €

Nel corso del 2023 è prevista l'assunzione di un "D1" entomologo part time al 80% e di un "C1" tecnico patologo part time al 80%. Entrambi con decorrenza luglio 2023.

Esercizio 2024

2024	SPESA EFFETTIVA
DIRETTORE (convenzione)	22.980,60 €
"D7"	46.972,30 €
"D4"	40.245,46 €
"D1"	33.945,29 €
"D1" entomologo (p.t. 80%)	27.157,41 €
"D1" virologo	33.948,22 €
"D1"	33.945,29 €
"C6"	35.618,64 €
"C6"	35.618,64 €
"C6" (al 75%)	26.713,98 €
"C5"	34.940,03 €
"C4"	33.757,57 €
"C1" (interinale 83%)	26.055,18 €
"C1" (interinale 83%)	26.055,18 €
"C1" tecnico patologo (p.t. 80%)	25.113,43 €

"C1" - colture in vitro	31.391,78 €
"C1"	31.391,78 €
"B3"	29.258,04 €
	575.108,82 €

COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2023	65.340,00 €
COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNUO	65.340,00 €
CESSAZIONI ANNO (A REGIME)	33.945,29
DIFFERENZA	31.394,71

Capacità assunzionali 2022

Per il calcolo delle capacità assunzionali 2022 si determina la variazione di spesa derivante dalle risorse derivanti dalle cessazioni e dalle assunzioni dell'ultimo quinquennio:

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi accessori e irap	TOTALE (compreso accessorio) (A)
1	Funzionario tecnico scientifico	D1	A tempo determinato (36 mesi)	01/05/2021	€ 22.145,37	€ 11.799,92	€ 33.948,22

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE (compreso accessorio) (B)
1	Direttore		collocamento a riposo	01/01/2022	€ 57.576,76	€ 21.407,03	€ 78.983,79
1	Funzionario tecnico scientifico	D2	collocamento a riposo	01/07/2021	€ 27.585,48	€ 9.686,64	€ 37.272,12
1	Funzionario tecnico scientifico	D7	collocamento a riposo	01/06/2021	€ 36.551,90	€ 12.841,02	€ 49.392,92
1	Funzionario tecnico scientifico	D7	collocamento a riposo	01/04/2021	€ 36.593,66	€ 12.855,71	€ 49.449,37
1	Esecutore Floricolo	B5	collocamento a riposo	01/10/2017	€ 22.022,84	€ 7.734,05	€ 29.756,89

TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017/2021 (B)	€ 244.855,09
TOTALE COSTO ASSUNTI 2017/2021 (A)	€ 33.948,22
Differenza (B-A)	€ 210.906,87
QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2022 (C)	€ 117.575,72
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2023/2024 (B-A-C)	€ 93.331,15

Il costo totale delle assunzioni del triennio risulta pari a € 201.241,27=.

La circolare del MEF - Ragioneria Generale dello Stato prot.45220 del 10/03/2021 ad oggetto: "Reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell'art.30 del D. Lgs. 165/2001" rileva che, con decorrenza dalla vigenza del predetto D.M., la mobilità in entrata verso Regioni e Comune erode la capacità assunzionale degli Enti destinatari e ritenuto, quindi, per converso, che le corrispondenti mobilità in uscita non possano più essere considerate neutre in quanto incidono sui criteri di sostenibilità della spesa, rispetto ai valori soglia fissati a livello nazionale. La stessa circolare chiarisce che "*La neutralità finanziaria della procedura di mobilità tra enti è garantita solo* ***qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over*** *(e*

non configurato quale limite di spesa), per cui l'ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo. La neutralità finanziaria è garantita per la pubblica amministrazione nel suo complesso e non rispetto al singolo ente (mobilità neutrale). Pertanto, trattandosi di disciplina limitativa comune agli enti in parola basata sul criterio del turn over, le amministrazioni che acquisiranno in mobilità personale proveniente dal medesimo comparto potranno considerare tali assunzioni neutrali ai fini della finanza pubblica. Ciò significa che l'amministrazione che cede l'unità di personale in mobilità non potrà utilizzare (ex. articolo 14, comma 7, del decreto legge n. 95/2012) le corrispondenti economie da cessazione per alimentare il budget assunzionale destinato a nuove assunzioni dall'esterno (ma può sostituire il personale ceduto attivando analoga procedura di mobilità in entrata, purché neutrale ossia intercorrente con una amministrazione pubblica soggetta al turn over). L'amministrazione che acquisisce la predetta unità di personale in mobilità non dovrà imputare il relativo onere a valere sulle proprie facoltà assunzionali nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over (cfr. Sezione controllo Lombardia 74/2020/PAR e Sezione controllo Umbria 110/220/PAR).". Nel caso dell'Ente Parco la mobilità in uscita è indirizzata verso la Regione Liguria, non soggetta a regime di turn over, per la quale l'assunzione non è risultata neutra ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019, pertanto simmetricamente per l'Ente Parco l'uscita del personale ha quale effetto il ripristino delle capacità assunzionali derivanti dal turn over, pur con le limitazioni sopra esposte.

Limiti lavoro flessibile.

Gli articoli 50 e 52 del CCNL 21/5/2018 comparto Funzioni Locali disciplinano le modalità di stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, prevedendone la durata massima, le limitazioni quantitative e le ipotesi di esenzione dalle medesime. L'art. 50 co. 4 prevede che "*Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:*

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati

all'accrescimento di quelli esistenti;

…

f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

…."

Il personale evidenziato nelle tabelle dei fabbisogni con la dicitura "eterofinanziato" risulta interamente finanziato da fondi europei o regionali e pertanto non concorre alle limitazioni quantitative. I completamenti orari sono applicati marginalmente a nuovi servizi.

L'art. 52 del CCNL Funzioni Locali al co. 3 prevede che "*Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative sono:*

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

….

e) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

…"

Il personale interinale è applicato alle attività finanziate dalla misura 7.1 con contributi regionali e pertanto non concorre ai limiti quantitativi.

L'art.9, co. 28, del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Dal conto annuale relativo all'esercizio 2009 risultano erogati compensi relativi a personale con contratti di lavoro flessibile pari ad € 59.859,00=. Il limite previsto risulta ampiamente rispettato, tenuto conto che i contratti flessibili etero-finanziati non concorrono all'erosione del limite previsto dal predetto articolo 9.

Dall'analisi del fabbisogno di personale determinato dall'Ente, dagli spazi assunzionali determinati dalla cessazione di due unità di personale con decorrenza 01/01/2021, dal tetto di spesa assoluto e dai limiti quantitativi afferenti i contratti di natura flessibile, si può attestare che le previsioni di spesa del personale per gli anni 2022 e seguenti rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente.

Nuove assunzioni 2022:

N.D.	Profilo professionale	Cat	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo			Costo annuale
					Tabellare	Oneri riflessi e IRAP	TOTALE (comprensivo accessorio)	Lordo e oneri
1	Direttore		convenzione				€ 22.980,60	€ 22.980,60
2	n.1 Funzionario Amministrativo	D1	concorso (avviata)	01/12/2022	€ 1.845	€ 735	€ 2.828,77	€ 33.945,29
4	Istruttore Tecnico	C1	concorso -scorrimento graduatorie	01/12/2022	€ 1.695	€ 679	€ 2.615,98	€ 31.391,78
5	Operaio	B3	concorso	01/10/2022	€ 1.588	€ 633	€ 7.314,51	€ 29.258,05
				TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI			€ 35.739,86	€ 117.575,72

La politica del personale dell'IRF è orientata alla ricostituzione dell'organico preesistente al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e l'innalzamento della qualità dei servizi erogati.

3.4.1 La formazione delle risorse umane

Come per l'ultimo triennio, anche per il 2022 e gli anni seguenti, le azioni formative dovranno tenere conto dell'evoluzione del contesto economico/sociale/culturale (ad esempio in seguito alla necessità di attuare il PNRR e di gestire le situazioni emergenziali) in cui devono operare le Pubbliche

Amministrazioni e i continui mutamenti delle condizioni e dei vincoli a cui è soggetta l'azione pubblica che ha generato nuovi fabbisogni sia sul piano macro e micro organizzativo, sia su quello formativo. Il lavoro pubblico che si è affermato nell'ultimo decennio, con l'accelerazione di questi ultimi due anni, ha evidenziato quindi la necessità di rivedere profondamente le modalità formative e di apprendimento, sia nei contenuti, sia nelle modalità di erogazione degli interventi formativi. Il ruolo della formazione è fondamentale, infatti, per accompagnare il processo di sviluppo organizzativo e di cambiamento in atto nella pubblica amministrazione. Per fare questo saranno utilizzati percorsi formativi in modalità a distanza, interventi formativi diffusi e di breve durata per agevolare l'apprendimento, l'autoformazione, il microlearning e adattarsi alle nuove forme di organizzazione del lavoro agile e digitale. A questo si aggiungerà il miglioramento delle necessarie competenze specialistiche e digitali e delle capacità di implementare nuovi modelli organizzativi che tendano alla semplificazione e qualità delle procedure, alla rapidità dei processi decisionali e alla digitalizzazione dei servizi.

Linee strategiche per la formazione

L'IRF individua le seguenti priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale del proprio personale dirigenziale, ai responsabili di posizione organizzativa e al personale appartenente alle categorie B,C,D dal processo di riforma della pubblica amministrazione e dall'esigenza di formare e riqualificare il personale:

PRIORITA'	AREA DI COMPETENZE	TARGET DI RIFERIMENTO
Sostenere il processo di modernizzazione della PA	Digitale/organizzativa	Funzionari/responsabili procedimento
Potenziare le competenza in materia di contabilità pubblica/contratti	Giuridico/economica	
Sviluppo competenza specifiche tutela dell'ambiente	Tecnica	Istruttori tecnici