



CLUB ALPINO ITALIANO
Sede Legale
Via E. Petrella, 19 - Milano

Oggi 18 dicembre 2020, alle ore 9:10 presso la Sede legale dell'Ente – sita in Milano – Via Errico Petrella 19 – si è riunito il Comitato Direttivo Centrale Club Alpino Italiano, ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dell'Ente e della vigente normativa, previa regolare convocazione effettuata secondo le norme di legge e regolamentari, nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente giustificato	Assente non giustificato
TORTI Vincenzo	Presidente generale	<input checked="" type="checkbox"/>		
QUARTIANI Erminio	Vicepresidente generale	<input checked="" type="checkbox"/>		
MONTANI Antonio	Vicepresidente generale	<input checked="" type="checkbox"/>		
FRANCESCHINI Lorella	Vicepresidente generale	<input checked="" type="checkbox"/>		
ANDRETTA Umberto	Componente CDC	<input checked="" type="checkbox"/>		

E' presente il Direttore Andreina Maggiore.

Sono presenti i Revisori:

		Presente	Assente
COLUCCI Gian Carlo	Revisore	<input checked="" type="checkbox"/>	
PACILE' Gloria Anna	Revisore		<input checked="" type="checkbox"/>
GRILLI Paolo	Revisore supplente	<input checked="" type="checkbox"/>	

Riconosciuta legale l'adunanza, si passa a trattare gli argomenti all'ordine del giorno.

Verbale n. 15

Atto n. 192 Oggetto: Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023

C.A.I.
CLUB ALPINO ITALIANO

Atto n. 192 Oggetto: Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023

Il Comitato direttivo centrale

- VISTO il Regolamento di Organizzazione dell'Ente approvato dal Comitato Centrale di Indirizzo e di Controllo con atto n. 43 del 17 giugno 2017;
- ATTESO che con proprio atto n. 164 del 30 ottobre 2020 è stato approvato il Budget previsionale economico dell'esercizio 2021;
- ATTESI la dotazione organica ed il fabbisogno di personale così come deliberati dal Comitato direttivo centrale con proprio atto n. 176 del 20 novembre 2020;
- RICHIAMATI:
 - gli artt. 6, 6 ter e 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i. in materia di fabbisogni del personale;
 - l'art. 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
 - il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 contenente le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- PRESO ATTO dei vincoli assunzionali disposti dal Decreto Legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 e dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- RICHIAMATI, inoltre:
 - l'art. 3 della Legge 19 giugno 2019, n. 56 in materia di assunzioni mirate e ricambio generazionale nella pubblica amministrazione;
 - la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1/2019 del 24 giugno 2019;
- RIDETERMINATO, pertanto, il budget assunzionale e il fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 (vedi allegato);
- PRESO ATTO che il Collegio nazionale dei Revisori dei Conti dell'Ente ha contestualmente verificato la conformità del Piano Triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023, al Budget previsionale economico per l'anno 2021;
- VISTO il parere espresso dal Direttore in ordine alla presente deliberazione;

a voti unanimi

DELIBERA

- a) DI APPROVARE, per le motivazioni espresse in premessa, l'aggiornamento al Piano Triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023, così come allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale;
- b) DI AUTORIZZARE, conseguentemente, l'indizione di:
 - 1) procedura concorsuale per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, come indicato in dettaglio al punto 4.1 del Piano di cui al punto a) della presente deliberazione;
 - 2) procedura selettiva per titoli, per il conferimento di incarico dirigenziale di seconda fascia, con contratto a tempo determinato di

C.A.I.
CLUB ALPINO ITALIANO

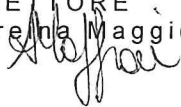
anni tre, come indicato al punto 4.2 del Piano di cui al punto a) della presente deliberazione;

- c) DI DARE MANDATO alla Direzione per l'adozione di tutti gli adempimenti conseguenti;
- d) DI DISPORRE, secondo i principi generali dell'ordinamento, la pubblicazione del presente atto pubblico all'Albo Pretorio dell'Ente per la durata di 15 giorni.


Letto, approvato, sottoscritto

Milano, 18 dicembre 2020

IL DIRETTORE
(dott.ssa ~~Andreina~~ Maggiore)



IL PRESIDENTE GENERALE
(avv. Vincenzo Torti)



Allegato: Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023



CLUB ALPINO ITALIANO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2021 – 2023

AGGIORNAMENTO

1. PREMESSA

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è lo strumento attraverso cui 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.

Si segnala che il Comitato Direttivo Centrale dell'Ente ha adottato il Piano triennale di fabbisogno di personale (di seguito Piano) per il periodo 2019-2021, ai sensi dell'artt. 6 e 6-ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con atto n. 223 del 14.12.2018 e lo ha successivamente aggiornato con atto n. 132 del 20.09.2019.

Con il presente Piano, l'Ente intende apportare una revisione dell'assetto organizzativo, sulla base del principio dell'ottimale distribuzione delle risorse umane.

2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

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.

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.

Lo stato delle spese di personale dell'Ente, così come approvato dal CDC, unitamente al Budget previsionale economico 2021, con atto n. 164 del 30 ottobre 2020, è il seguente:

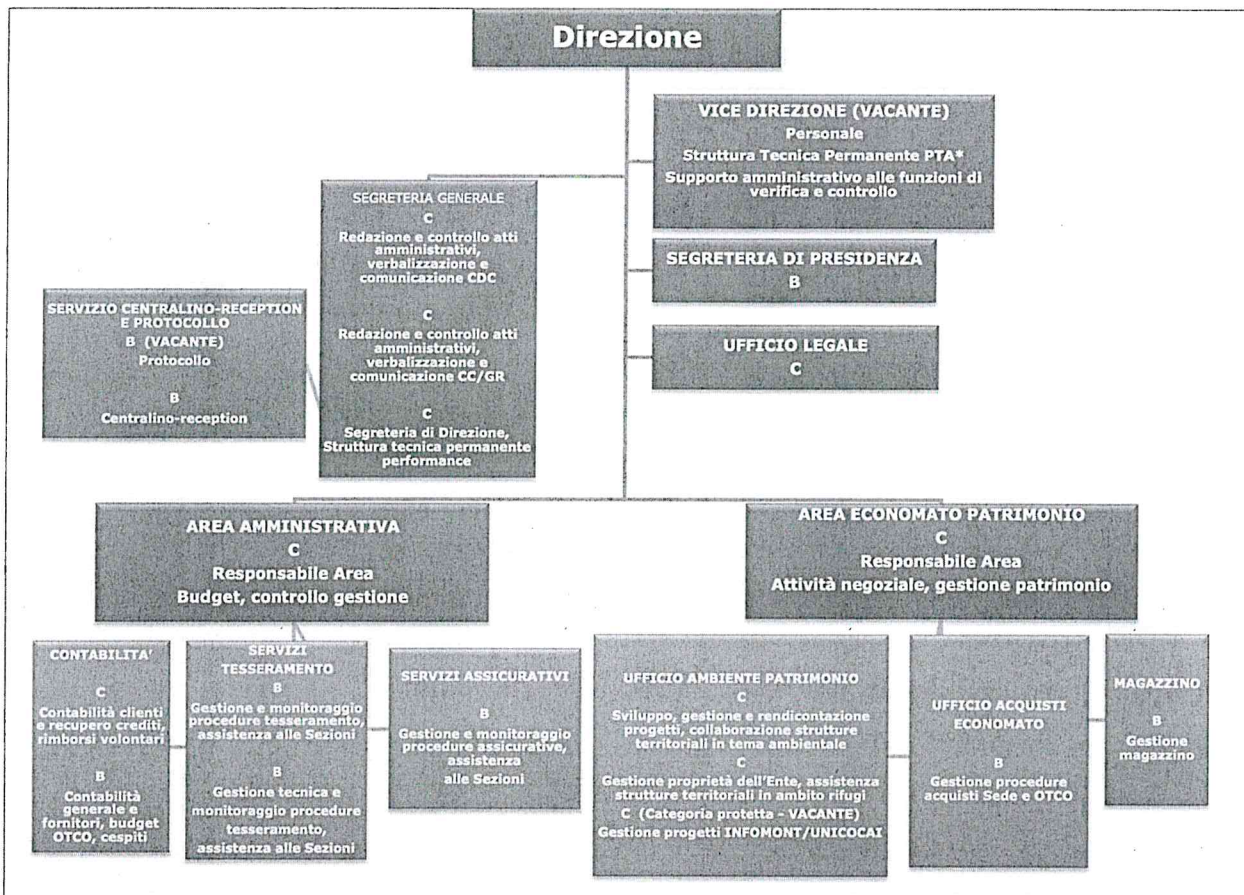
Livello	Dotazione organica 20.11.2020	Dotazione organica teorica		Oneri finanziari teorici annuali	Oneri teorici annuali			TOTALE
				Oneri prev./ass.li	Retribuzione base	Retribuzione accessorio	Oneri prev./ass.li	
DIRIGENTE	2	2^ FASCIA	1	24.378,64 €	43.611,88 €	54.689,10 €	24.378,64 €	122.679,62 €
			1	9.516,02 €	21.905,94 €	16.565,10 €	9.516,02 €	47.887,06 €
AREA C	10	C 3	3	7.395,91 €	73.916,70 €	24.282,05 €	22.160,73 €	120.359,48 €
		C 2	3	7.161,69 €	73.315,97 €	24.282,05 €	21.485,07 €	119.083,09 €
		C 1	4	7.924,78 €	97.641,70 €	20.720,09 €	31.699,12 €	150.060,91 €
AREA B	9	B 3	4	6.797,27 €	84.927,18 €	29.985,37 €	27.189,08 €	142.102,63 €
		B 2	1	6.435,70 €	21.209,37 €	6.163,95 €	6.435,70 €	33.810,03 €
		B 1	4	6.395,42 €	84.983,85 €	19.354,97 €	25.581,68 €	129.920,51 €
AREA A	-	-	-	-	-	-	-	
TOTALE	21		21	75.997,43 €	501.412,60 €	196.043,68 €	168.447,04 €	855.903,32 €

3. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

3.1 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 Piano, la struttura organizzativa è stata definita con atto del CDC n. 176 del 20.11.2020, come segue:



3.2 La dotazione organica.

Nella dotazione organica, o meglio nell'assetto organizzativo, si prevede l'inserimento di una funzione di Vice Direzione, che sarà coperta tramite il conferimento di incarico dirigenziale, ai sensi dell'art.19 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Si ritiene, infatti, non ulteriormente differibile l'inserimento nell'organizzazione di una funzione di Vice Direzione cui attribuire quei compiti che, per effetto delle richiamate disposizioni e delle conseguenti riduzioni degli assetti, l'attuale Direzione ha dovuto provvisoriamente avocare a sé.

Inoltre, si ritiene che la gestione di un Ente come il Club Alpino Italiano, strutturato su base associativa nazionale, con oltre 300 mila iscritti, le cui attività ed aspettative si riversano quotidianamente sulla Sede centrale e, di rimando, sull'unico dirigente, debba assicurare una conduzione al passo con le crescenti incombenze che derivano anche dai molteplici protocolli d'intesa intervenuti con il MIUR, il MIBACT, il MATTM, e richieda di disporre di adeguato affiancamento di natura dirigenziale e ciò anche in vista di avvicendamenti possibili, onde scongiurare, in tal caso, potenziali cortocircuitazioni gestionali in una realtà in costante dinamismo ed estremamente articolata su tutto il territorio.

L'assetto organizzativo, a seguito delle azioni di reclutamento effettuate in coerenza al Piano 2019-2021 risulta il seguente:

Livello	Dotazione organica al 20.11.2020	In servizio al 18.12.2020		TOTALE in servizio al 18.12.2020
		tempo indeter.	tempo deter.	
DIRIGENTE	2	-	1	1
AREA C	10	9	-	9
AREA B	9	8	-	8
AREA A	-	-	-	-
TOTALE	21	17	1	18

Si ritiene, quindi, procedere alla copertura, con contratto a tempo indeterminato di una posizione di livello C1 e della funzione di Vice Direzione, tramite il conferimento di incarico dirigenziale di seconda fascia con contratto a tempo determinato di anni tre.

3.2.1 Categorie protette.

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, l'Ente intende provvedere, come previsto anche dal Piano 2019-2021, alla copertura della quota d'obbligo prevista, in ragione di n. 1 soggetto disabile.

3.3 L'individuazione del budget assunzionale.

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 è determinata secondo i coefficienti di seguito riportati.

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

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.

A decorrere dall'anno 2014, è consentito, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, 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. In seguito, l'art. 3, comma 3, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, modifica quanto sopra disposto, consentendo alle pubbliche amministrazioni il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente.

Si precisa che le disposizioni normative sopra citate non dispongono circa gli oneri connessi al conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato.

3.4 Facoltà assunzionali

Con riferimento a quanto esposto al punto 3.3, si segnala che le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, sono da ritenersi escluse dal budget assunzionale, così come anche indicato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione n. 1/2019 del 24.06.2019 (Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Artt. 35 e 39 e seguenti del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 - Legge 12.03.1999, n. 68 - Legge 23.11.1998, n. 407 - Legge 11.03.2011, n. 25).

Con riferimento alla figura professionale di livello C1 che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel triennio 2021-2023 si segnala che non vi sono graduatorie di precedenti selezioni pubbliche vigenti.

Si precisa, inoltre, che per la posizione di livello C 1 per la quale sarà indetta una nuova procedura concorsuale nel 2021 non verrà effettuata quella di mobilità, così come consentito dall'art. 3, comma 8, della Legge 19.06.2019. n. 56.

4. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

4.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2021-2023.

4.1.1 Le assunzioni del triennio 2021-2023 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.

Per quanto concerne l'assunzione della categoria protetta, prevista nel Piano del Fabbisogno triennale, visti i chiarimenti forniti dalla citata Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, verrà avviata una procedura concorsuale dedicata per la copertura della quota d'obbligo.

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2021
C 1	1	COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	Tempo Pieno	Concorso pubblico (L. 68/1999)	ECONOMATO PATRIMONIO	€ 0,00

4.2 Le azioni di reclutamento a tempo determinato del triennio 2021-2023.

Nel 2021 si intende conferire un incarico dirigenziale di seconda fascia, con contratto a tempo determinato di anni tre, per la copertura della funzione di Vice Direzione. Il reclutamento avverrà tramite selezione pubblica per titoli, da concludersi entro il 1° semestre 2021.

4.3 Ulteriore acquisizione di personale a tempo indeterminato - biennio 2021-2023.

L'Ente intende pervenire alla copertura integrale dei posti tuttora vacanti. Non sono allo stato attuale previste cessazioni per raggiunti requisiti di pensionamento entro il periodo di riferimento del presente Piano.

Qualora, dovessero intervenire cessazioni di personale, a vario titolo, nel corso del biennio 2021-2023 l'Ente provvederà, conseguentemente, a rideterminarne il fabbisogno.

Milano, 18 dicembre 2020

Il Direttore
dott.ssa Andreina Maggiore

Il presente Piano è conforme al Budget previsionale economico per l'anno 2021, approvato dal Comitato Direttivo Centrale con atto n. 164 del 30.10.2020.

Giancarlo Colucci
Presidente del Collegio nazionale dei Revisori dei Conti

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia conforme all'originale del presente atto:

1. è posto in pubblicazione all'Albo Pretorio della Sede centrale del Club alpino italiano di Milano per quindici giorni consecutivi **dal 3.02.2021 al 18.02.2021**

Il Coordinatore della Segreteria generale
(Emanuela Pesenti)

E. Pesenti

Milano, 3 febbraio 2021