



COMUNITA' MONTANA  
VALTELLINA DI MORBEGNO

**PIAO 2024-2026 – sottosezione 3.3**

**Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

# SOMMARIO

PREMESSA .....	3
1 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.....	4
1.1 – CAPACITA’ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE.....	5
1.2 - ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO.....	8
1.3 - NORMATIVA PER LE ASSUNZIONI NELLE COMUNITA’ MONTANE .....	9
1.4 - PROGRESSIONE DEL PERSONALE TRA AREE .....	10
2 - RICOGNIZIONE IN ATTUAZIONE DELL’ ART. 33 D.LGS. N. 165/2001.....	12
2.1 - RESTI ASSUNZIONALI SUCCESSIVO TRIENNIO 2024/2026 .....	13
2.2 - FABBISOGNO DI PERSONALE .....	14
3 - RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL’ ANNO PRECEDENTE.....	16
3.1 - CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2023 .....	17
4 - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE .....	20
4.1 – CESSAZIONI E STIME EVOLUZIONI FABBISOGNI .....	21
4.2 - OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL’ ALLOCAZIONE DELLE RISORSE .....	23
5 - STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO .....	24
5.1 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.....	24
5.2 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO.....	25
6 - FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	26
CONCLUSIONI .....	27

## PREMESSA

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Considerato che la Comunità Montana Valtellina di Morbegno non ha più di 50 dipendenti ed è tenuta, ai sensi dell'art 1, comma 3 del D.P.R. n. 81 del 24/6/2022, al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge n. 80/2021 e quindi alla redazione del PIAO "Semplificato" nel quale è prevista la sola programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate all'Ente.

Il presente Piano definisce la programmazione delle assunzioni di personale per il triennio 2024/2026.

## 1 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

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 e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

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.

Gli Enti Locali ormai per diversi anni sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

### VERIFICHE PRELIMINARI PER POTER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	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)	-art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; -art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; -art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; -comma 557-quater, legge n. 296/2006
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 D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006

d)	Adozione di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	art. 10, D.Lgs. n. 150/2009;
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	-art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.		Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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.		Art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

## 1.1 – CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i. , differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per gli enti locali prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale: “557. *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

[...]

*razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*

*contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.*

*Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.*

*Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.*

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (c.d. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

## **La spesa di personale: le componenti**

Le *componenti da considerare* per la determinazione della spesa ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall’ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall’art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell’art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;

- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il Segretario Generale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le *componenti da escludere* dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C. , Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L. 52/2021.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato

derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

### **Il superamento della dotazione organica**

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

## **1.2 - ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*”.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 60, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%.

Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

### Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

### 1.3 - NORMATIVA PER LE ASSUNZIONI NELLE COMUNITA' MONTANE

Il Piano tiene conto della deliberazione della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n. 4 del 13 aprile 2021 che ha enunciato i seguenti principi di diritto: *“1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019 n. 162 e ss.mm.i.i. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni”*, rimanendo quindi in vigore il limite di cui all'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006.

Le norme che disciplinano le assunzioni nelle Comunità Montane (Unioni di Comuni) sono così riassunte:

- Art. 1 comma 229 della legge 208/2015 che determina il 100% del turn-over disponibile;
- Art. 1 comma 562 della legge 296/2006 che determina il tetto di spesa di personale dell'anno 2008 in valore assoluto;
- Art. 33 D.lgs. 165/2001 in merito alla verifica delle eccedenze di personale;
- Art. 9 comma 28 D.L. 78/2010, tetto alla spesa del personale derivante dai contratti flessibili uguale al 100% spesa lavoro flessibile anno 2009;
- Art. 1 comma 557 Legge 30/12/2004 n. 311 che dà la possibilità ai comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, ai consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, alle comunità montane e alle unioni di comuni di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza;
- Art. 3, D.L. 90/2014 e sue modificazioni, estensione a cinque anni del periodo dei resti delle capacità assunzionali.

#### **1.4 - PROGRESSIONE DEL PERSONALE TRA AREE**

L'art. 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.*

*La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi*

*inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.*

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, prevede altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

## 2 - RICOGNIZIONE IN ATTUAZIONE DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto l'obbligo dall'01/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 D.lgs. n. 165/2001 di cui alla dichiarazione relativa alla ricognizione delle eccedenze di personale allegata al presente PIAO, con la presente programmazione triennale del fabbisogno si attesta che:

- non sono emerse **situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;**
- è stata fatta una ricognizione delle spese di personale relativamente all'anno 2008 e quantificato in € 848.712,05 il limite di spesa di personale per l'anno 2008 ai sensi dell'art. 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 - **TETTO DI SPESA ANNO 2008;**
- sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, pari ad € 116.278,33 (**TETTO SPESA 100% LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2007/2009 in considerazione del fatto che nel 2009 non erano state sostenute spese per lavoro flessibile;**
- **RESTI ASSUNZIONALI:** Sono stati rideterminati i **resti assunzionali relativi ai 5 anni** precedenti il presente Piano, 2019-2023 come segue:

<b>ANNO</b>	<b>RESTI ASSUNZIONALI</b>
2019	-
2020	-
2021	-
2022	-
2023	-

## 2.1 - RESTI ASSUNZIONALI SUCCESSIVO TRIENNIO 2024/2026

2024

<b>RISPARMIO</b>	<b>UTILIZZO ECONOMIE NELL'ANNO</b>	<b>NUOVI RESTI</b>
2024 (anno in corso)	-	-
2023	-	-
2022	-	-
2021	-	-
2020	-	-

2025

<b>RISPARMIO</b>	<b>UTILIZZO ECONOMIE NELL'ANNO</b>	<b>NUOVI RESTI</b>
2025 (anno in corso)	-	-
2024	-	-
2023	-	-
2022	-	-
2021	-	-

2026

<b>RISPARMIO</b>	<b>UTILIZZO ECONOMIE NELL'ANNO</b>	<b>NUOVI RESTI</b>
2026 (anno in corso)	-	-
2025	-	-
2024	-	-
2023	-	-
2022	-	-

## 2.2 - FABBISOGNO DI PERSONALE

Richiamata la deliberazione n. 80 del 28/06/2023 della Giunta Esecutiva della Comunità Montana di oggetto “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.”, si ritiene opportuno apportare le seguenti modifiche al fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024/2026:

### SETTORI

### PREVISIONE

#### Settore n. 1 Amministrativo Finanziario

##### ○ Settore n. 1 Amministrativo:

2024

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

2025

assunzione di *n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato - ex p.e. C1*, in sostituzione di *n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato - ex p.e. C2*, per il quale è previsto il collocamento a riposo.

2026

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

##### ○ Settore n. 1/A Finanziario Contabile:

2024/2026

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

#### Settore n. 2 Sociale Ufficio di Piano:

2024

assunzione di *n. 1 istruttore direttivo assistente sociale - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1*;

2025/2026

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

**Settore n. 3 Lavori Pubblici e Territorio:**

2024

assunzione di *n. 1 istruttore tecnico - area degli istruttori - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. C1*, in sostituzione di *n. 1 istruttore tecnico - area degli istruttori - a tempo parziale ed indeterminato - ex p.e. C4* per il quale è prevista l'uscita in mobilità in data 01/03/2024;

2025/2026

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

**Settore n. 4 Agricoltura e Foreste:**

2024/2026

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

**Settore n. 5 Edilizia Privata Ufficio  
Tecnico Associato:**

2024

assunzione di *n. 1 istruttore direttivo tecnico - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1*, in sostituzione di *n. 1 istruttore direttivo tecnico - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1* dimissionario. Posto vacante dal 01/08/2024;

2025/2026

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

### **3 - RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE**

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione al sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza.

Ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni.

Ai sensi inoltre del comma 3 art. 13 del CCNL 16/11/2022, dalla data del 1° aprile 2023 il personale è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella di trasposizione (Tabella B del suddetto CCNL), previa identificazione dei profili professionali nel rispetto delle relative declaratorie (allegato A CCNL 16/11/2022). In riferimento a quanto sopra riportato, si richiamano i seguenti atti:

- deliberazione n. 44 del 29/03/2023 della Giunta Esecutiva della Comunità Montana Valtellina di Morbegno di oggetto “*CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 - Attuazione nuovo sistema di classificazione. Atto di indirizzo.*”;
- determinazione n. 172 del 30/03/2023 del Segretario Generale della Comunità Montana Valtellina di Morbegno di oggetto “*Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 – Presa d'atto inquadramento automatico del personale non dirigente e altre disposizioni di prima applicazione*”.

Complessivamente alla data del 31/12/2023 (anno precedente il triennio di riferimento del corrente PIAO), la consistenza di personale della Comunità Montana Valtellina di Morbegno è:

- n. 29 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 5 posizioni organizzative;
- n. 1 Segretario Generale;
- n. 3 dipendenti a tempo determinato.

Si rimanda all'*Allegato 4.1 - Dotazione organica* contenuto nel PIAO per ulteriori approfondimenti e dettagli in merito ai profili professionali del personale a tempo indeterminato.

### 3.1 - CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2023

AREA	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2023		POSTI DA MODIFICARE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO (2024)	
	FT	PT	FT	PT
<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>	8	2	+1 °	
<b>Istruttori</b>	12	6	+1 *	-1 *
<b>Operatori Esperti</b>	1			
<b>TOTALI</b>	21	8	+2	-1

° dal 01/07/2024: posto di nuova istituzione n. 1 istruttore direttivo assistente sociale - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1.

\* dal 01/03/2024: viene elevata a tempo pieno la posizione di n. 1 istruttore tecnico - area degli istruttori - a tempo parziale ed indeterminato - ex p.e. C4 per il quale è presente la cessazione del rapporto di lavoro per uscita del dipendente in mobilità in data 01/03/2024.

COSTO 2024 COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE al costo del nuovo CCNL 2019-2021	
TOTALE SPESA PERSONALE 2024	1.302.824,48 €
in detrazione:	
rimborsi personale gestioni associate	373.453,66 €
costo rinnovi contrattuali	93.531,61 €
<b>TOTALE</b>	<b>835.839,21 €</b>

Il Fondo produttività 2024 è in fase di determinazione.

**2025**

AREA	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2024		POSTI DA MODIFICARE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO (2025)	
	FT	PT	FT	PT
<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>	9	2		
<b>Istruttori</b>	13	5		
<b>Operatori Esperti</b>	1			
<b>TOTALI</b>	23	7		

COSTO 2025 COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE al costo del nuovo CCNL 2019-2021	
TOTALE SPESA PERSONALE 2025	<i>1.330.194,39 €</i>
in detrazione:	
rimborsi personale gestioni associate	411.377,73 €
costo rinnovi contrattuali	96.416,77 €
<b>TOTALE</b>	<b>822.399,89 €</b>

**2026**

AREA	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2025		POSTI DA MODIFICARE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO (2026)	
	FT	PT	FT	PT
<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>	9	2		
<b>Istruttori</b>	13	5		
<b>Operatori Esperti</b>	1			
<b>TOTALI</b>	23	7		

COSTO 2026 COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE al costo del nuovo CCNL 2019-2021	
TOTALE SPESA PERSONALE 2026	<i>1.330.194,39 €</i>
in detrazione:	
rimborsi personale gestioni associate	411.377,73 €
costo rinnovi contrattuali	96.416,77 €
<b>TOTALE</b>	<b>822.399,89 €</b>

## **4 - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

Il piano triennale del fabbisogno, in coerenza con il DUP e il Bilancio di Previsione 2024/2026, approvati rispettivamente con deliberazioni n. 25 e n. 28 del 20.12.2023 dell'Assemblea Comunitaria, si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessiva, intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi per la collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche, in relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

L'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 definisce le capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato nei comuni, superando il principio del turn over e adottando, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati; tale norma trova applicazione solo per i Comuni e le Unioni di Comuni, pertanto l'Ente non è tenuto a determinare la propria capacità assunzionale secondo tali indicazioni, ma deve ancora applicare il criterio del turn over. La dotazione organica non è più espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima, pari a € 848.712,05 che l'Ente è tenuto a rispettare, ai sensi dell'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006. Ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 l'Ente rileva che non emergono situazioni di personale in esubero.

#### 4.1 – CESSAZIONI E STIME EVOLUZIONI FABBISOGNI

Stima del trend delle cessazioni		
Anno	N.	Note
2024	2	n. 1 istruttore tecnico - area degli istruttori - a tempo parziale ed indeterminato - ex p.e. C4 per il quale è prevista l'uscita in mobilità in data 01/03/2024. n. 1 istruttore direttivo tecnico - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1 dimissionario. Posto vacante dal 01/08/2024.
2025	1	n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, per il quale è previsto il collocamento a riposo
2026	0	Nessuna cessazione programmata

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni - 2024	N.	Note
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:		Non si prevedono modifiche
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche
c) a seguito di internalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche
d) a seguito di dismissione di servizi:		Non si prevedono modifiche
e) a seguito di potenziamento di servizi:	1	assunzione di <i>n. 1 istruttore direttivo assistente sociale - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1</i>
f) a causa di fattori interni:	2	sostituzione di <i>n. 1 istruttore tecnico - area degli istruttori - a tempo parziale ed indeterminato - ex p.e. C4 per il quale è prevista l'uscita in mobilità in data 01/03/2024</i> sostituzione di <i>n. 1 istruttore direttivo tecnico - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1 dimissionario. Posto vacante dal 01/08/2024;</i>
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche

<b>Stima dell'evoluzione dei fabbisogni - 2025</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:		Non si prevedono modifiche
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche
c) a seguito di internalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche
d) a seguito di dismissione di servizi:		Non si prevedono modifiche
e) a seguito di potenziamento di servizi:		Non si prevedono modifiche
f) a causa di fattori interni:	<b>1</b>	sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato - ex p.e. C2, per il quale è previsto il collocamento a riposo.
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche

<b>Stima dell'evoluzione dei fabbisogni - 2026</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:		Non si prevedono modifiche
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche
c) a seguito di internalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche
d) a seguito di dismissione di servizi:		Non si prevedono modifiche
e) a seguito di potenziamento di servizi:		Non si prevedono modifiche
f) a causa di fattori interni:		Non si prevedono modifiche
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche

## 4.2 - OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Allo stato attuale non è prevista la modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree tantomeno la modifica dell'inquadramento di personale.

<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
<b>2024</b>		Non si prevedono modifiche
<b>2025</b>		Non si prevedono modifiche
<b>2026</b>		Non si prevedono modifiche

## 5 - STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

### 5.1 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

<b>Soluzioni interne all'Amministrazione</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
<b>2024</b>		
<b>2025</b>		
<b>2026</b>		

<b>Mobilità interna tra Settori</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
<b>2024</b>		
<b>2025</b>		
<b>2026</b>		

<b>Riqualificazione funzionale</b> (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)	<b>N.</b>	<b>Note</b>
<b>2024</b>		
<b>2025</b>		
<b>2026</b>		

<b>Mobilità obbligatoria</b> (art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001) / <b>Stabilizzazioni</b> / <b>Mobilità esterna</b> / <b>Utilizzo graduatorie</b> / <b>Concorsi Pubblici</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
2024	3	<p>assunzione di n. 1 istruttore direttivo assistente sociale - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1</p> <p>assunzione di n. 1 istruttore tecnico - area degli istruttori - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. C1, in sostituzione di n. 1 istruttore tecnico - area degli istruttori - a tempo parziale ed indeterminato - ex p.e. C4 per il quale è prevista l'uscita in mobilità in data 01/03/2024;</p> <p>assunzione di n. 1 istruttore direttivo tecnico - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1, in sostituzione di n. 1 istruttore direttivo tecnico - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1 dimissionario. Posto vacante dal 01/08/2024;</p>
2025	1	assunzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato - ex p.e. C1, in sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato - ex p.e. C2, per il quale è previsto il collocamento a riposo.
2026		

## 5.2 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

I Settori dell'Ente possono procedere, previo parere positivo degli organi competenti (Giunta Esecutiva, Responsabile del Settore N.1 Amministrativo, Responsabile del Settore n. 1/A Finanziario Contabile), ove ne ravvisino la necessità al fine di garantire il corretto funzionamento dei servizi e fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia generale ed in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.), ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante:

- utilizzo delle graduatorie a tempo determinato di questa Comunità Montana;
- stipula di accordi con altri Enti Pubblici al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale, dipendenti in assegnazione temporanea (es. comandi/distacchi, ..);
- utilizzo delle graduatorie a tempo indeterminato di altri Enti Pubblici per assunzioni a tempo determinato.

La spesa per il Segretario Generale è considerata nell'aggregato spesa di personale.

## 6 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, nel triennio 2024/2026 saranno proposte al personale dipendente dell'ente delle azioni formative specialistiche in materia di:

- nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022;
- nuovo Codice dei Contratti;
- gestione atti digitali;
- protezione dei dati personali;
- gestione documentale - linee guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, oltre che la gestione dei flussi documentali e dei procedimenti dell'Ente.

L'intervento formativo sarà affidato prevalentemente ad Associazioni o Enti di formazione, ai quali la Comunità Montana risulti associata o con i quali abbia comunque un rapporto di collaborazione.

I dipendenti dell'Ente potranno inoltre:

- accedere alle banche dati, ai webinar, ai manuali, ai corsi e a tutte le risorse di supporto formativo per i quali l'Ente ha sottoscritto abbonamenti con ditte specializzate per la formazione dei dipendenti in materia di Pubblica Amministrazione;
- partecipare ai corsi di formazione messi a disposizione sulla nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus" e/o erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Verrà garantita la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione, e in materia di sicurezza sul lavoro, con l'aggiornamento della formazione base per rischio medio/basso e della formazione degli addetti antincendio e primo soccorso.

## CONCLUSIONI

A seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni afferenti al presente Piano si riassume quanto segue:

- si conferma ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, attestata dalla dichiarazione relativa alla ricognizione delle eccedenze di personale allegata al presente PIAO, dalla quale non emergono situazioni di personale in esubero;
- si prevede nel corso dell'anno 2024 l'assunzione, fatta salva la mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, tramite stabilizzazione qualora possibile o mobilità esterna o mediante utilizzo graduatorie/concorso pubblico di:
  - n. 1 istruttore direttivo assistente sociale - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1. Posto di nuova istituzione dal 01/07/2024;
  - n. 1 istruttore tecnico - area degli istruttori - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. C1, in sostituzione di n. 1 istruttore tecnico - area degli istruttori - a tempo parziale ed indeterminato - ex p.e. C4 per il quale è presente la cessazione del rapporto di lavoro per uscita del dipendente in mobilità in data 01/03/2024;
  - n. 1 istruttore direttivo tecnico - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1, in sostituzione di n. 1 istruttore direttivo tecnico - area Funzionari ed Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - ex p.e. D1 dimissionario. Posto vacante dal 01/08/2024;
- si prevede nel corso dell'anno 2025 un'assunzione, fatta salva la mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, tramite stabilizzazione qualora possibile o mobilità esterna o mediante utilizzo graduatorie/concorso pubblico di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, per il quale è previsto il collocamento a riposo.

Considerato che risultano rispettate le norme che disciplinano le assunzioni e ampiamente rispettati i limiti di spesa applicabili alle Comunità Montane si dà anche atto del rispetto delle seguenti disposizioni normative, che in caso contrario determinerebbero la sanzione dell'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale:

- a) Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. 113/2016:
- Bilancio di previsione 2024/2026: *approvato con deliberazione Assembleare n. 28 del 20.12.2023;*
  - Rendiconto della gestione per l'esercizio 2022: *approvato con deliberazione Assembleare n. 13 del 31/05/2023.*
- b) Art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008 - Certificazione, su istanza di parte, dei debiti certi liquidi ed esigibili: *l'Ente non risulta inadempiente;*
- c) Art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001 - Le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'approvazione del piano di fabbisogno del personale non possono assumere nuovo personale: *il Piano dei fabbisogni del personale 2024/2026, in aggiornamento in seguito alla prima stesura, è approvato come allegato al presente PIAO 2024/2026;*
- d) Art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 e s.m.i. , dalle Linee guida sulla programmazione del fabbisogno - Trasmissione del Piano di Fabbisogno del personale al Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (SICO): *il Piano dei fabbisogni del personale 2024/2026, assunto come allegato al presente PIAO 2024/2026 verrà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica;*
- e) Art. 33, comma 2, D.Lgs. 165/2001 - Rideterminazione dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs. 165/2001) e verifica delle eccedenze di personale (art. 33, comma 1, D.Lgs. 165/2001): *con il piano di fabbisogno di personale 2024/2026 allegato al presente PIAO 2024/2026 è stata rideterminata la dotazione organica e verificate le eccedenze di personale;*
- f) Art. 1, comma 562 Legge 296/2006 (Legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni - Contenimento della spesa di personale per gli Enti non soggetti al patto di stabilità nel 2015:
- *risulta rispettato il limite di spesa anno 2008;*
  - *sono stati rispettati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78;*
  - *il costo per l'anno 2024 (LAVORO FLESSIBILE) è pari a:*

<i>TOTALE SPESA ANNUA LAVORO FLESSIBILE 2024</i>	<i>132.331,21 €</i>
in detrazione:	
quota finanziata da Fondo Povertà	57.638,42 €
<b>TOTALE</b>	<b>74.692,79 €</b>

- *il costo per gli anni 2025 e 2026 (LAVORO FLESSIBILE) è pari a:*

<i>TOTALE SPESA ANNUA LAVORO FLESSIBILE 2025 e 2026</i>	<i>122.855,15 €</i>
in detrazione:	
quota finanziata da Fondo Povertà	61.068,71 €
<b>TOTALE</b>	<b>61.786,44 €</b>

- g) Art. 10, comma 5 D.Lgs. 150/2009 - Adozione Piano della performance 2023/2025: *approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 108 del 18/10/2023;*
- h) Art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001 - Adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità:
- *approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 111 del 13/10/2021 (Triennio 2022/2024);*
  - *aggiornato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 80 del 28/06/2023 ed allegato al PIAO 2023/2025 (Allegato 2 - piano azioni positive 2023-2025).*
- i) art. 76 comma 7 D.L. 112/2008 (riformulato da art. 14 comma 9 D.L. 78/2010): risulta rispettato il limite del 50% dell'incidenza delle spese di personale rispetto alle spese correnti.
- j) parere favorevole espresso sul presente Piano dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge n. 448/2001: *allegato al presente PIAO 2024/2026;*
- k) Informazione/confronto con le Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 e art. 5 del CCNL 16/11/2022.

Si conclude evidenziando che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario e la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.

