

Stralcio deliberazione Assemblea . n. 5 del 20.02.2023

PROGRAMMAZIONE TIRENALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001, all'art. 6, commi 2 e 3, dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
- In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Con il Decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, che prevedono i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali.

Sulla scorta delle suddette disposizioni sono stati adottati i seguenti atti di programmazione:

- deliberazione della Giunta Esecutiva n. 172 del 15.12.2021 con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e si è contestualmente provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001
- deliberazioni della Giunta Esecutiva n. 65 del 19.05.2022 e n. 152 del 20.12.2022 con le quali sono state approvate delle modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024".

L'amministrazione, a fronte di nuove valutazioni ed approfondimenti di natura organizzativa ritiene opportuno adottare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023- 2025 che, ai sensi dell'art. 35 – comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001, costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNI 2023/2025

Nessuna assunzione prevista.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

ANNO 2023

1) incremento orario temporaneo dal 01/01/2023 al 31/05/2023 di un'unità di personale inquadrata come assistente sociale (Categoria D) part-time da 18 ore settimanali a 23 ore settimanali;

2) attivazione dell'istituto del comando di una figura di assistente sociale (ruolo socio sanitario) a decorrere del 01/02/2023 sino al 31/12/2023 per un giorno a settimana pari a 7 ore e 12.

3) assunzione tramite Agenzia interinale di una figura di amministrativa (ex C1) tempo pieno e part time destinata all'ufficio di piano dal 01-06-2023 al 30-05-2024

ANNI 2024/2025

Nessuna assunzione prevista.

INCIDENZA DELLE SPESE DEL PERSONALE

La difficoltà nell'applicare le numerose e spesso poco chiare norme sul lavoro pubblico complicano sempre di più la possibilità per gli Enti virtuosi di programmare una necessaria, serena e corretta gestione delle risorse umane.

I prospetti seguenti indicano l'incidenza delle spese del personale rispetto le spese correnti.

Descrizione	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Stanziamiento 2023	Stanziamiento 2024	Stanziamiento 2025
Spese Correnti	€ 4.674.030,93	€ 4.539.127,28	€ 6.080.156,56	€ 5.777.507,26	€ 4.759.258,28	€ 4.757.540,46
Spese per il personale	€ 751.049,93	€ 696.882,05	€ 943.540,24	€ 951.610,00	€ 935.040,00	€ 935.040,00
Percentuale	16,07%	15,35%	15,52%	16,47%	19,65%	19,65%

La programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Rispetto dei vincoli

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter proteggere alle assunzioni alla verifica rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 562, della L. 296/2006 (legge finanziaria 2007) come modificato dall'art. 3 comma 121 della legge 24.12.2007 n. 244, il quale prevede che gli enti locali non soggetti al patto di stabilità interno possano procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nell'anno precedente, stabilendo in proposito il solo vincolo che le spese del personale al lordo degli oneri riflessi a carico di tali enti non debbano superare il corrispondente ammontante dell'anno 2008.

Precisato a riguardo che la delibera Corte dei Conti sezioni riunite n. 52/2010 ha interpretato l'inciso" cessazioni intervenute nel precedente anno" come comprensiva di tutte le vacanze complessivamente verificate precedentemente all'entrata in vigore della norma limitatrice /anno 2007):

- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta gironi dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al L. 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato:
- rispetto all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa sostenuta per le medesime finalità nell' anno 2009 (sezione Autonomie Delibera n. 2/2015):
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex. Art. 27, comma 2, lettera c del d.l 66/2014);

- obbligo di adozione del piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.-Lgs 198/2006 per l'impossibilità a procedere con nuove assunzioni.

Evidenziato che:

- sarà possibile quindi coprire in tale ambito i posti nel limite delle cessazioni intervenute a decorrere dall'anno 2007 nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni;
- nel piano triennale del fabbisogno di personale dovranno altresì indicare le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle faccende assunzioni previste dalla normativa vigente comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 3 comma 3 del D.lgs30/03/2001 n. 165 ecc)
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa corrispondente all'ammontare dell'anno 2008 pari ad € 833.551,74;
- la declinazione delle qualifiche categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche si sposta nell'area di programmazione di fabbisogno ed è determinato sempre annualmente , con orizzonte triennale , rispetto dei vincoli finanziari

DOTAZIONE ORGANICA

VIGENTE ALLA DATA DEL 31/12/2022

CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	NUMERO IN SERVIZIO
B.4	2	2 tempo indeterminato
C.2	6	6 tempo indeterminato
C.3	1	1 tempo indeterminato
D.1	7	6 tempo indeterminate 1 tempo determinato
D.2	3	3 tempo indeterminato
D.3	1	1 tempo indeterminato
D.4	1	1 tempo indeterminato
D.5	2	2 tempo indeterminato
TOTALE	23	23

- AREA TECNICA		
CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	NUMERO IN SERVIZIO
B	1	1
C	5	5
D	5	5
	11	11
- AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		
CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	NUMERO IN SERVIZIO
C	1	1
	1	1
- ALTRE AREE		
CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	NUMERO IN SERVIZIO
B	1	1
C	1	1
D	9	9
	11	11

PREVISTI ALLA DATA DEL 31/12/2023-31/12/2024 - 31/12/2025**SETTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio affari generali, segreteria, cultura e turismo

DENOMINAZIONE QUALIFICA	CATEGORIA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO	NUMERO	COPERTI
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C2	TEMPO PIENO	1	1

Servizio protocollo – archivio

DENOMINAZIONE QUALIFICA	CATEGORIA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO	NUMERO	COPERTI
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B4	TEMPO Parziale	1	1

SETTORE ECONOMICO- FINANZIARIO

Servizio personale

DENOMINAZIONE QUALIFICA	CATEGORIA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO	NUMERO	COPERTI
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C2	TEMPO PIENO	1	1

SETTORE SERVIZI SOCIALI ASSOCIATI

Servizio socio assistenziale

DENOMINAZIONE QUALIFICA	CATEGORIA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO	NUMERO	COPERTI
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D2	TEMPO PIENO	1	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D3	TEMPO PIENO	1	1
ASSISTENTE SOCIALE	D1	TEMPO PIENO	5	5
ASSISTENTE SOCIALE	D1	TEMPO Parziale	1	1
ASSISTENTE SOCIALE	D1	TEMPO PIENO/DET.	1	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C2	TEMPO PIENO	1	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	TEMPO PIENO/DET.	1	1

SETTORE LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA

Servizio lavori pubblici - urbanistica

DENOMINAZIONE QUALIFICA	CATEGORIA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO	NUMERO	COPERTI
INGEGNERE CAPO Vice Segretario	D2	TEMPO PIENO	1	1
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	D4	TEMPO Parziale	1	1
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	D2	TEMPO PIENO	1	1
ESPERTO IN ATTIVITA' TECNICHE-servizi tecnici associati	C2	TEMPO PIENO	1	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto anche opere pubbliche	C2	TEMPO PIENO	1	1

SETTORE AGRICOLTURA – FORESTAZIONE

Servizio agricoltura- foreste

DENOMINAZIONE QUALIFICA	CATEGORIA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO	NUMERO	COPERTI
SPECIALISTA IN ATTIVITA AGRO-FORESTALI E TECNICHE	D5	TEMPO PIENO	1	1
ISTRUTTORE TECNICO	C3	TEMPO PIENO	1	1
COLLABORATORE PROFESSIONALE	B4	TEMPO PIENO	1	1

SETTORE TERRITORIO E SISTEMI INFORMATIVI

Servizio territorio e sistemi informativi

DENOMINAZIONE QUALIFICA	CATEGORIA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO	NUMERO	COPERTI
GEOLOGO SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE E TERRITORIALI	D5	TEMPO PIENO	1	1
ISTRUTTORE CED	C2	TEMPO PIENO	1	1

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA posti n. 24	21 3	a tempo pieno a tempo parziale
--	---------	-----------------------------------

Ricognizione personale in esubero

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) ha, altresì, introdotto l'obbligo a decorrere dal 01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, è necessario verificare la struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, effettuare la ricognizione del personale in esubero.

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione della Comunità Montana, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si rileva che,

in tale ambito, *non emergono* situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Piano integrato di attività ed Organizzazione (PIAO)

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, contenuta nel presente DUPS, sarà riportata nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023/2025, di cui all'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, da adottare entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025.