



## COMUNITA' MONTANA VALTELLINA DI TIRANO

Delibera n. 43 del 20-11-2023

**OGGETTO:**  
**MODIFICHE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 -**  
**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO**  
**TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**

DELIBERA DEL COMMISSARIO  
assunto i poteri della Giunta Esecutiva

L'anno duemilaventitre, alle ore 11:00 addì venti del mese di Novembre in Tirano, nella sede della Comunità Montana,

IL COMMISSARIO

**AVV. ANTONIO SALA DELLA CUNA**, in virtù dei poteri conferitigli con decreto del presidente della Giunta Regionale n. 42 del 27/06/2023, con l'assistenza del segretario della Comunità Montana, **DOTT.SSA PAOLA LICINIA PICCO** adotta il provvedimento in oggetto.

## IL COMMISSARIO

### **RICHIAMATI:**

-l'art. 6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n.113/2021, con il quale è stato introdotto l'obbligo di adozione del PIAO–Piano Integrato di attività e organizzazione;

-l'art.1-comma1-lett.a) del D.P.R.n.81/2022, il quale ricomprende nel PIAO la programmazione dei fabbisogni di personale;

-il decreto n.132 del 30.06.2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, finalizzato alla definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art.6-comma 6, del D.L.n.80/2021(convertito con modificazioni dalla L.n . 113/2021) ed, in particolare,l'art.6 del suddetto decreto“ *Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”;

### **ATTESO**

che, in virtù di quanto sopra, le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti devono inserire nel proprio PIAO, la Sezione 3“Organizzazione e capitale umano” -Sottosezione3.3“Piano Triennale dei Fabbisogni di personale”, che indica la consistenza del personale al31dicembre dell'anno precedente e deve, tra l'altro, evidenziare:

-la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;  
-la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento

### **DATO ATTO che:**

con deliberazione di Assemblea nr. 5 del 20.02.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato DUP per il triennio 2023-2025;

nel suddetto documento, anche alla luce di quanto precisato con la FAQ n.51 del 16.02.2023 dalla Commissione ARCONET istituita presso il Ministero dell 'Economia e delle Finanze, si è provveduto alla definizione e dalla programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente ,tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

### **RICHIAMATA:**

la deliberazione di Giunta esecutiva n.40 del 09/05/2023 si è data attuazione al nuovo sistema di classificazione di cui al CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali articoli 12 e 13”;

### **DATO ATTO:**

-altresì, che con deliberazione di Giunta n.13 del 04.082023 è stato approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 e con successiva delibera nr. 21 del 14.09.2023 è stato modificato il Piano integrato di attività e organizzazione sezione 3-2023-2025, della Comunità Montana Valtellina di Tirano ed in particolare la sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, che ha recepito i contenuti della suddetta deliberazione 21/2023;

**CONSIDERATO** che nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 è stato previsto quanto segue:

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

#### ANNI 2023/2025

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;

Nessuna assunzione prevista.

### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

#### ANNO 2023

2) attivazione dell'istituto del comando di una figura di assistente sociale (ruolo socio sanitario) decorrenza 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 part time destinata all'ufficio di piano dal 01-06-2023 al 30-05-2024

#### ANNI 2024/2025

Nessuna assunzione prevista.

#### **-progressioni verticali di carriera**

(progressioni in deroga finanziata mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L.n.234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018): Ad oggi non sono previste progressioni verticali di carriera.

#### **ATTESO**

Che l'Ente, per valorizzare il personale in servizio e per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative, può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata;

#### **CONSIDERATO**

Che l'amministrazione per consentire le suddette valorizzazioni del Personale interno all'Ente, ritiene necessario provvedere alla modifica del piano triennale dei fabbisogni del personale precedentemente approvato come di seguito proposto:

-

#### **progressioni verticali di carriera**

con decorrenza presumibilmente dal 01.01.2024:

copertura di un posto di Istruttore tecnico Settore Agricoltura e foreste mediante la modalità di reclutamento della progressione verticale, con provenienza dall'area dei collaboratori esperti riservata al personale interno all'Ente di cui all'art.52 comma 1 bis del D.Lg.vo 165/2001 e s.m.i.

#### **ACCERTATO**

Che in conseguenza della predetta modifica della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, la spesa di personale, comporta un aumento di spesa pari ad € 1.700,26.

## **RITENUTO**

Pertanto di poter procedere all'approvazione della modifica del PIAO2023/2025-SEZIONE3.ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO–SOTTOSEZIONE 3.3PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DELPERSONALE attivando la procedura della progressione Verticale nel Settore Agricoltura e Foreste a fronte della accertata presenza delle risorse di finanziamento determinate in base al disposto dell'art.1,comma 612 della L.234/2001ed atteso che, come si evince dalla documentazione allegata, è garantita la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

## **EVIDENZIATO**

Che lo 0,55% del monte salari 2018 è pari ad € 3.562,18 e che la prevista progressione rispetta ampiamente tale limite ;

## **VISTO**

Il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001;

## **VISTO**

il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

## **RICHIAMATI**

Altresì i vigentiC.C.N.L.compartoRegioni-AutonomieLocaliedilC.C.N.L.funzioni locali;

## **ACQUISITI**

I pareri favorevoli ,espressi ai sensi dell'art.49 del DecretoLegislativo18.08.2000n.267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

## **DELIBERA**

1) **DI APPROVARE** Integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2) **DI MODIFICARE** la propria deliberazione n.21 del 14.09.2023 ,dando atto che il piano dei fabbisogni di personale di cui alla Sez. 3.3 PIAO per il triennio 2023/2025 risulta così modificato:

-

### **ANNO 2024**

-

#### **progressioni verticali di carriera**

con decorrenza presumibilmente dal 01.01.2024:

copertura di un posto di Istruttore tecnico Settore Agricoltura e foreste medie e la modalità di reclutamento della progressione verticale, con provenienza dall' area collaboratori esperti riservata al personale interno all'Ente di cui all'art.52 comma1bis del D.Lg.vo 165/2001 e s.m.i.

### 3) **DI APPROVARE**

la dotazione organica del personale come da allegato “ **A**”;

### 4) **DI DARE ATTO**

Che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra ,rientra nei limiti di Spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, nonché nei limiti imposti dall'art.1,comma 562 e seguenti della legge 27.12.2006

n.296 ,in tema di contenimento della spesa di personale(spesa potenziale massima di € 833.551,74;

**5) DI DARE ATTO**

Che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione 2023-2025 e successivi;

**6) DI DARE ATTO**

Altresì che il contenuto del presente provvedimento costituisce modificazione ed integrazione del DUP 2023/2025 ,nonché delle precedenti deliberazioni di Giunta n.13 del 04.082023 è stato approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 e con successiva delibera nr. 21 del 14.09.2023 è stato modificato il Piano integrato di attività e organizzazione sezione 3-2023-2025, della Comunità Montana Valtellina di Tirano ed in particolare la sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, che ha recepito i contenuti delle suddette deliberazioni.

**7) DI PROVVEDERE**

Alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegata modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art.6c.4D.L.9 giugno2021N.80 convertito dalla legge 6 agosto2021n. 113;

**8) DI TRASMETTERE**

la presente deliberazione: ·

al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art.6, comma 4 del D.L.n.80/2021 convertito dalla L. n. 113/2021;

-alle organizzazioni sindacali ed ai rappresentanti RSU

IL COMMISSARIO  
*AVV. ANTONIO SALA DELLA CUNA*

IL SEGRETARIO  
*DOTT.SSA PAOLA LICINIA PICCO*

[  ] Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

IL SEGRETARIO  
*DOTT.SSA PAOLA LICINIA PICCO*

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.



## COMUNITA' MONTANA VALTELLINA DI TIRANO

PARERE EX ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N.267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE RIGUARDANTE: **MODIFICHE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**

\*\*\*\*\*

Il sottoscritto, responsabile del Settore ECONOMICO FINANZIARIO, formula il proprio parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Eventuali note o prescrizioni:

Tirano, 17-11-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
*PICCO PAOLA LICINIA*



## COMUNITA' MONTANA VALTELLINA DI TIRANO

PARERE EX ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N.267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE RIGUARDANTE: **MODIFICHE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**

\*\*\*\*\*

Il sottoscritto, responsabile del Settore ECONOMICO FINANZIARIO, formula il proprio parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento.

Eventuali note o prescrizioni:

Tirano, 17-11-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
*PICCO PAOLA LICINIA*





## COMUNITA' MONTANA VALTELLINA DI TIRANO

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Giunta della Comunità Montana con commissario N° 43 del 20-11-2023, avente ad oggetto MODIFICHE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE, pubblicata all'albo pretorio di questo ente dal 22-11-2023 al 07-12-2023 ai sensi dell'art. 124 comma i, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69.

Tirano, 22-11-2023

L'ADDETTO ALLE PUBBLICAZIONI  
CASTELNUOVO MONICA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

## **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

1) assunzione di n.1 unità di personale a tempo pieno da assegnare al settore servizio sociale con profilo professionale Funzionario socio assistenziale (ex cat. D1) mediante mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001, o in caso di esito negativo tramite indizione di concorso pubblico

## 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.

## **Progressioni verticali di carriera**

Per i passaggi tra le Aree, in deroga alle norme ordinarie di progressioni verticali (*sempre possibili con possesso del titolo di studio richiesto dall'esterno e limitatamente al 50% dei posti disponibili*), il CCNL mette a disposizione per ciascuna amministrazione risorse pari allo 0,55% del monte salari 2018.

con decorrenza presumibilmente dal 01.01.2024:

copertura di un posto di Istruttore tecnico Settore Agricoltura e foreste mediante la modalità di reclutamento della progressione verticale, con provenienza dall'area dei collaboratori esperti riservata al personale interno all'Ente di cui all'art.52 comma 1 bis del D.Lg.vo 165/2001 e s.m.i.

## **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 procedere 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, possono 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 per il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico di tali enti non debbano superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

Precisato a riguardo che la deliberata 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 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui all'art. 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezioni Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. 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 di procedere a 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 dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle faccende assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 18, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa corrispondente all'ammontare dell'anno 2008; pari a € 833.551,74;
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'ambito di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel 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
<b>TOTALE</b>	<b>23</b>	<b>23</b>

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

## 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.