

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2024-2026

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) Premessa

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 alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

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 da oltre un decennio sono 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.

b) L'organizzazione dell'ente

L'organizzazione della Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio è suddivisa in 5 Aree Funzionali:

- a) Area Affari Generali, Organizzazione e Personale;
- b) Area Finanziaria, Paghe;
- c) Area Protezione Civile, Antincendio e GEV;
- d) Area Territorio Cultura, Tecnica e Tecnico-Manutentiva;
- e) Area Ambiente, Rifiuti.

c) Le scelte organizzative

L'obiettivo strategico dell'Amministrazione consiste sia nell'attuazione di una politica di gestione del personale funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza, sia nell'attuazione strategica di una programmazione di personale volta al contenimento della spesa, anche nel prossimo triennio.

Nel triennio 2024/2026, è autorizzata la sostituzione, previa valutazione dei responsabili di servizio e del segretario, del personale che cesserà dal servizio in data successiva alla data dell'adozione del presente provvedimento.

Per quanto espresso nel precedente paragrafo con riferimento alla normativa vigente e per quanto si può ragionevolmente prevedere, le risorse finanziarie disponibili nella presente programmazione ed assegnabili in sede di P.E.G. ai Responsabili dei servizi per l'anno in corso, renderanno difficilmente attuabile una ulteriore politica di potenziamento dell'organico per gli esercizi 2024/2026.

Le eventuali esigenze di personale, in particolare con riferimento alle sostituzioni, che si dovessero rilevare per la gestione dei servizi, saranno valutate e affrontate con procedure di mobilità sia interna, con l'eventuale messa in atto di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, sia interna che esterna o attraverso forme di collaborazione alternative.

In caso ulteriore necessità comprovata si procederà all'impiego di lavoro flessibile, per sopperire ad eventuali esigenze temporanee od eccezionali, previa verifica del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, come modificato da ultimo dalla Legge n. 114/2014.

Con delibera n. 42 del 18.04.2023 la Giunta Esecutiva ha approvato il P.I.A.O. 2023-2025, comprensivo del Piano della Performance 2023/2025 ed è in fase di predisposizione il Piano Performance 2024/2026.

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Nel triennio 2024 - 2026 ed alle attuali condizioni, sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- N. 2 Istruttori Tecnici – area degli istruttori - da assegnare all'area Territorio, Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva;
- N. 1 Istruttori Amministrativo/Contabile – area degli istruttori - da assegnare all'area Economico-Finanziaria, Paghe;
- N. 1 Funzionario Tecnico – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione esperti - da assegnare all'area Territorio, Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva;

e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Attualmente nell'organico della Comunità Montana vi sono n. 2 dipendenti con contratto a tempo determinato:

- un dipendente ex cat. C1 a tempo pieno, con contratto in scadenza in data 31.12.2024,
- un funzionario ex cat. D3 ai sensi dell'art.1, comma 557 della L. 211/2004, per n. 12 ore settimanali e quale incaricato di P.O. con contratto in scadenza in data 31.12.2024,

Nel triennio 2024- 2026 ed alle attuali condizioni, non sono previste ulteriori assunzioni a tempo determinato, ma si prevede di continuare di avvalersi della collaborazione di un funzionario cat. D3/D6, dipendente di altro Ente ai sensi dell'art.1, comma 557 della L. 211/2004, per n. 12 ore settimanali e quale incaricato di P.O.

Dalle certificazioni agli atti dell'ente risulta che il limite di spesa per le assunzioni con contratto flessibile ammonta ad € 194.210,00.

f) Quantificazione risorse decentrate

Con cadenza annuale l'Ufficio personale procede con la quantificazione delle risorse da destinare al fondo risorse decentrate, per procedere con la contrattazione e quindi la sottoscrizione del relativo Contratto Integrativo.

Per quanto riguarda la programmazione del Fondo incentivante negli esercizi 2024/2026, la quantificazione delle risorse tiene conto del limite dei fondi ricostituiti nel corso dell'anno 2017, nonché del rispetto del limite del fondo 2016.

g) I costi del fabbisogno di personale ed il rispetto dei limiti di spesa.

Il Segretario, sulla base del prospetto fornito dal Responsabile del Servizio, ha attestato la compatibilità dei costi derivanti dal presente fabbisogno, con i limiti di spesa di personale quantificati in base alle disposizioni contenute nel D.M.17.03.2020.

Tale limite ammonta ad € 886.464,92 fronte di una spesa massima prevista dal presente piano pari ad € 850.000,00.

Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio
SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 05.03.2024

Aree	Posti coperti alla data del 05.03.2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	==	==	==	==	€ 0,00
Funzionari e dell'elevata qualificazione	3	==	1	==	€ 270.000,00
Istruttori	4	1	3	==	€ 400.000,00
Operatori Esperti	4	==	==	==	€ 180.000,00
Operatori	==	==	==	==	€ 0,00
TOTALE	11	1	4	==	€ 850.000,00

PIANO OCCUPAZIONALE 2024-2026

ANNO 2024

Ex Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
C	Istruttore Tecnico	Territorio, Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva	FT	X						31.12.2024
C	Istruttore Tecnico	Territorio, Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva	FT						X	31.12.2024
COSTO COMPLESSIVO										€ 100.000,00

ANNO 2025

Ex Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
C	Istruttore Amministrativo Contabile	Economico Finanziaria Paghe	FT					X		31.01.2025
D	Funzionario Tecnico	Territorio, Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva	FT				X			31.12.2024
COSTO COMPLESSIVO										€ 80.000,00

ANNO 2026

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
	ALLA DATA ATTUALE NON SI PREVEDONO ASSUNZIONI									
COSTO COMPLESSIVO										€ 0,00

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

