



COMUNITA' MONTANA
VALTELLINA DI MORBEGNO

PIAO 2025-2027 – sottosezione 3.3

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

PREMESSA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative).

1 - ORGANIZZAZIONE E ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

Richiamata la normativa inerente all'organizzazione degli uffici e servizi nonché i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, e precisamente:

– l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 che recita: *“gli enti disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità...”;*

– il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che dispone:

- all'art. 2, comma 1: *“le Amministrazioni Pubbliche definiscono, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi”, ispirandosi a criteri di “funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, , nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità”, secondo logiche di ampia flessibilità, di comunicazione interna ed esterna, di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa, procedendo “periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, a specifica verifica e ad eventuale revisione della struttura organizzativa”;*
- all'art. 5, comma 1: *“Potere di organizzazione - Le Amministrazioni Pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art.2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa”;*
- all'art. 6, comma 3: *“per la ridefinizione degli uffici si procede periodicamente ... nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni...”;*

Visti i seguenti articoli del vigente Statuto contenente i principi generali in materia di organizzazione degli uffici e servizi che dispone:

- Art. 33, ai commi:
 1. La comunità Montana informa la propria attività amministrativa ai principi di democrazia, di partecipazione, di separazione fra i compiti di indirizzo e di controllo, spettanti agli Organi

elettivi e compiti di gestione amministrativa, tecnica e contabile, spettanti al segretario ed ai responsabili dei servizi.

2. *L'organizzazione generale degli uffici e dei servizi e la dotazione organica dell'Ente sono stabiliti dal regolamento in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.*

- *Art. 34, ai commi:*

1. *La struttura organizzativa dell'Ente è ripartita in aree funzionali.*

2. *Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi disciplina:*

- a) *L'individuazione delle aree funzionali e la loro organizzazione;*
- b) *La dotazione organica del personale;*
- c) *L'attribuzione al Segretario, ai dirigenti ed ai responsabili di area di compiti gestionali per l'attuazione degli obiettivi fissati dagli Organi della Comunità Montana.*

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come modificato con deliberazione Giunta Esecutiva n. 202 del 21/12/2010, ed in particolare le seguenti disposizioni:

– art. 3, recante “*L'articolazione della struttura organizzativa*”;

– art. 6, comma 1 e 2:” *La Comunità Montana è dotata di un proprio organigramma, approvato dalla Giunta esecutiva, nel quale sono rappresentate i settori (...) in capo ai Responsabili di Settore. Esso è altresì dotato un funzionigramma nel quale sono raggruppate le attività omogenee attribuite a ciascun settore.*

Dato atto che questa Amministrazione intende procedere ad una ridefinizione della macrostruttura dell'Ente, *anche a seguito dell'avvicendamento tra i responsabili di settore*, al fine di rendere l'organizzazione più funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici di mandato e conseguentemente ad una ridefinizione e redistribuzione delle funzioni gestionali attribuite ai Settori organizzativi;

Richiamata la nota in atti prot. n. 9108 del 26.09.2024 in cui veniva comunicata la sospensione dell'efficacia della gestione associata dell'ufficio tecnico a causa della carenza di personale e in cui si invitava i comuni aderenti ad adottare “un modello organizzativo che possa garantire il servizio in autonomia”;

VALUTATO, quindi, di procedere ad un riassetto organizzativo eliminando Il settore n. 5 Ufficio tecnico associato e di modificare alcune assegnazioni di servizi e uffici secondo il principio della piena flessibilità e funzionalità delle strutture rispetto agli obiettivi posti ed alle competenze attribuite e realmente rispondente alle potenzialità di sviluppo date dalla normativa e dalle esigenze della comunità locale, come riassunto nella seguente tabella:

Presidente Giunta Esecutiva Segretario Generale				
SETTORE N. 1 AMMINISTRATIVO	SETTORE N. 1/A FINANZIARIO CONTABILE	SETTORE N.2 SOCIALE (UFFICIO DI PIANO)	SETTORE N. 3 LAVORI PUBBLICI E TERRITORIO E SUAP	SETTORE N. 4 AGRICOLTURA E FORESTE
<i>Servizio 1: Affari generali;</i> <i>Servizio 2: Risorse Umane e personale</i> <i>Servizio 3: Gestioni associate e Servizio informatico</i>	<i>Servizio 1: Finanziario contabile</i> <i>Servizio 2: economato</i>	<i>Servizio 1: Amministrativo contabile</i> <i>Servizio 2: Servizio Sociale di base</i> <i>Servizio 3: Tutela minori</i>	<i>Servizio 1: Nucleo tecnico operato per la gestione valanghe</i> <i>Servizio 2: Servizio Protezione Civile</i> <i>Servizio 3: Servizio Antincendio Boschivo</i> <i>Servizio 4: Manutenzione dei fossi e del reticolo idrico minore</i> <i>Servizio 5: Appalti lavori pubblici, servizi e manutenzioni</i> <i>Servizio 6: Manutenzione ordinarie e straordinaria Sentiero Valtellina e Polo fieristico</i> <i>Servizio 7: SUAP</i> <i>Servizio 8: Referente per L. 81/2008, nomina RSPP, medico competente</i> <i>Servizio 9: referente/coordinatore del personale assegnato ai Comuni come supporto UT</i> <i>Servizio 10 Istituzione servizio per la vigilanza sul pubblico spettacolo in gestione associata</i>	<i>Servizio 1: Agricoltura</i> <i>Servizio 2: Foreste e pianificazione</i> <i>Servizio 3: Tutela del paesaggio e ufficio autorizzazioni</i> <i>servizio 4 Ecologia e guardie ecologiche volontarie</i> <i>Servizio 5: Sportello Catastale</i>

Inquadramento contrattuale:

Ente privo di dirigenza.

Posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione di posizione organizzativa.

Al vertice delle "Aree" vengono nominati dei Responsabili apicali di Settore a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 05 aree sopra individuate è la seguente:

1. Settore Amministrativo
2. Settore Economico Finanziaria
3. Settore Sociale
4. Settore lavori pubblici e territorio e suap
5. Settore Agricoltura e Foreste

- al vertice di ciascuna Area vi è un Responsabile di Area **incaricato di Posizione Organizzativa inquadrato in Categoria D** (dal 1° aprile 2023, incarico di Elevata Qualificazione).

- al vertice dei Settori vi è il **Segretario Generale**, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente.

2 – RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE

La ricognizione del personale attualmente in servizio presso l'ente è stata effettuata come risultante dalla tabella allegata al presente atto (Allegato sottosezione 3.3 - Dotazione organica).

In correlazione con i risultati da raggiungere (obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività), vanno definiti la programmazione ed il proprio bisogno di risorse umane, distribuendo la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

La programmazione è valutata sulla base dei seguenti fattori:

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Le **Comunità montane** possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (art. 1, comma 562, 2° periodo, della L. n. 296/2006); per tali enti, rimane garantito il turnover al 100% delle cessazioni, anche per quelle verificatesi dal 2007 in poi (delibera Sezioni Riunite n. 52/2010).

Con la delibera n. 4/2019, la Corte dei Conti Sezione Autonomie ha introdotto un nuovo principio di diritto secondo cui la determinazione dei limiti assunzionali previsti dall'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 può anche prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi, venga rispettato il contenimento della spesa complessiva di personale rispetto al 2008; questo significa che, ferme restando le predette condizioni, il limite assunzionale può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'ente proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore.

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.

L'ente non ha resti assunzionali riconducibili alle vecchie regole di turn-over riferibili quindi ai cinque anni antecedenti al 2020 (capacità assunzionali 2015-2019 sui cessati 2014-2018;

a.1 verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, [D.L. n. 78/2010](#).

a.2 verifica dell'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comma 2, [D.Lgs. n. 165/2001](#).

Dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), nell'organico di questo Ente, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente”

a.3 verifica dei presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (da intendersi quelli riferiti ad adempimenti non assorbiti dal medesimo Piao, ovvero: aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento; è fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo); aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del [D.L. n. 185/2008](#)); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento; non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del [D.Lgs. n. 267/2000](#), e, pertanto, non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale).

ADEMPIMENTO/OBBLIGO	NORMA DI RIFERIMENTO
Adozione del Piano triennale fabbisogno di personale (PTFP)	Art. 6, comma 6, D. Lgs. 165/2001
Invio del PTFP alla Ragioneria generale dello Stato	Art. 6, comma 5, D. Lgs. 165/2001
Ricognizione annuale delle eccedenze e dei soprannumero	Art. 33, comma 2, D. Lgs. 165/2001
Adozione piano triennale delle azioni positive	Art. 48, comma 1, ultimo periodo D. Lgs. 198/2006
Contenimento della spesa di personale degli enti sottoposti al patto di stabilità.	Art. 1, comma 557-ter della L. 296/2006 e comma 557-quater inserito dall'art. 3, comma 5-bis del D. L. 90/2014
Rideterminazione della dotazione organica	Art. 6, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 75/2017
Facoltà assunzionali in relazione alle cessazioni dell'anno precedente	Art. 3 D. L. n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a) D. L. n. 4/2019, in L. n. 26/2019
Obbligo di approvazione del bilancio consolidato dell'anno precedente ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D. L. n. 113/2016 convertito nella Legge 160/2016	
Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato	art. 9, comma 1-quinquies D. L. 113/2016, come modificato da art. 1, comma 904, della L. 145/2018
Obbligo di comunicazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D. L. 113/2016 convertito nella L. 160/2016	
Attivazione della Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti	Art. 27 del D. L. n. 66/2014

b) Assunzioni in deroga per il raggiungimento dei Potenziamento servizi sociali dei Livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS)

L'art. 117 della Costituzione, come riformata nel 2001, riserva al Governo centrale la definizione dei Livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS) da assicurare su tutto il territorio nazionale, ma la definizione pratica dei LEPS si è scontrata con la situazione finanziaria e la volontà politica hanno a lungo ostacolato l'adempimento costituzionale.

Così una individuazione organica dei LEPS non è mai stata definita e si è invece proceduto, soprattutto in questi ultimissimi anni, alla individuazione graduale nel tempo di un primo gruppo di LEPS in attesa di una legge organica. Così, con la Legge di bilancio 2021 si è arrivati alla formale definizione di **un livello essenziale di sistema nei termini di un rapporto assistenti sociali e popolazione minimo di 1:5.000** residenti e a stanziare risorse finalizzate al suo perseguimento nell'ambito del servizio pubblico; tale misura può a buon diritto qualificarsi come una preconditione necessaria di natura infrastrutturale dell'intero edificio del sistema dei servizi sociali.

La Legge di bilancio 2021 (L. 178/2020), all'art. 1, co. 797, stabilisce espressamente di individuare come livello essenziali delle prestazioni sociali (LEPS) il Servizio sociale professionale con la duplice finalità di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e i servizi rivolti ai beneficiari del Rdc (di cui all'art. 7, co. 1, del D.Lgs. 147/2017), poi Assegno di inclusione (ADIn).

A tal fine è formalmente **individuato un LEPS definito da un rapporto tra assistenti sociali e popolazione residente pari a 1 a 5.000**, cui si aggiunge un ulteriore obiettivo di servizio "sfidante" definito da un operatore ogni 4.000 abitanti.

La deroga per le assunzioni

Il riconoscimento del Servizio sociale professionale come LEPS sarebbe però inutile se poi i comuni e le loro forme associative non avessero la possibilità concreta di assumere gli assistenti sociali a tempo indeterminato senza vincoli eccessivi. La norma che libera l'assunzione degli assistenti sociali dai vincoli di contenimento della spesa di personale è arrivata con la legge di bilancio 2022.

L'art. 1 comma 735 va a modificare il comma 801 dell'art. 1 della Legge di bilancio 2021 la cui nuova formulazione è la seguente:

801. Per le finalità di cui al comma 797 e al comma 792, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni e le loro forme associative, definite ai sensi dei capi IV e V del titolo II della parte I del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo

restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126. infatti, ha autorizzato i comuni e le loro forme associative ad effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale.

Con le risorse del LEPS Servizio sociale professionale si possono assumere a tempo indeterminato solo assistenti sociali.

Le assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali derivano da quota parte del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale. Dall'anno 2022, sono riservati 180 milioni di euro di tale fondo alle assunzioni degli assistenti sociali dei comuni per il raggiungimento del LEPS. Di questi, nel 2023, ne sono stati spesi 64,8 milioni. La parte non vincolata del Fondo potrà comunque essere utilizzata anche per le assunzioni di assistenti sociali in quei territori che hanno inferiore a 1:6.500;

c) Progressioni verticali

Il CCNL 16/11/2022 ha disciplinato le Progressioni "in deroga" (art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022). 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 di Corrispondenza.

d) Trend delle cessazioni

Stima del trend delle cessazioni		
Anno	N.	Note
2025	1	n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato - ex p.e. C4 per risoluzione del contratto di lavoro
2026	1	n. 1 istruttore amministrativo-contabile - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, ex p.e. C 2 per il quale è previsto il collocamento a riposo
2027	0	Nessuna cessazione programmata

e) Programma assunzioni

Tenuto conto degli obiettivi strategici enunciati da questa Amministrazione nella sezione strategica del DUP e della previsione delle cessazioni si è provveduto a redigere la presente sottosezione del PIAO per quanto riguarda le assunzioni che saranno effettuate nel corso del triennio riassumibili come segue.

Assunzioni previste:

ANNO 2025

- a) Istituzione di n. 2 posti come Assistenti Sociali ex **Cat. D - Area dei funzionari- nel settore n. 2 Ufficio** di Piano: in base all' art, 1 c. 801 della L. 178 del 30/12/2020 di
- b) **Istituzione di n. 1 posto ex Cat. C – Area degli Istruttori- profilo tecnico settore Agricoltura e Foreste**, da coprire mediante attivazione della procedura di progressione verticale fra Aree (dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, con profilo tecnico) finalizzata a valorizzare il personale interno in servizio. La progressione sarà finanziata utilizzando quota parte della % massima consentita del monte salari 2018. Per tale ragione, in conformità agli Orientamenti applicativi pubblicati sul sito ARAN, condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, non si applica la riserva del 50% dei posti all'accesso dall'esterno. **Successiva soppressione del posto di Cat. B – Area degli Operatori Esperti.**

- c) **Istituzione di n. 1 posto ex Cat. D - Area dei funzionari- nel settore 3 LL.PP. e Territorio**, da coprire mediante attivazione della procedura di progressione verticale fra Aree (dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari, con profilo tecnico) finalizzata a valorizzare il personale interno in servizio. La progressione sarà finanziata utilizzando quota parte della % massima consentita del monte salari 2018. Per tale ragione, in conformità agli Orientamenti applicativi pubblicati sul sito ARAN, condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, non si applica la riserva del 50% dei posti all'accesso dall'esterno. **Successiva soppressione di n. 1 posto di Cat. C nell'Area degli Istruttori con profilo tecnico.**

ANNO 2026

Assunzione di n. 1 unità di personale da inserire nell'Area degli Istruttori settore Amministrativo

ANNO 2027

Assunzione di n. 1 unità di personale da inserire nell'Area degli Istruttori settore Amministrativo

Le spese di personale nel triennio 2025/2027 rispettano il limite di cui all'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006:

COSTO 2025 COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE al costo del nuovo CCNL 2019-2021	
TOTALE SPESA PERSONALE 2025	1.326.608,05 €
in detrazione:	
rimborsi personale gestioni associate	345.002,02 €
assunzione assistenti sociali in deroga	72.894,96 €
costo rinnovi contrattuali	127.013,09 €
TOTALE	780.697,97 €
il limite di cui all'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006	826.966,13

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025 è in corso di costituzione.

COSTO 2026	
COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE	
al costo del nuovo CCNL 2019-2021	
TOTALE SPESA PERSONALE 2026	<i>1.326.608,05 €</i>
in detrazione:	
rimborsi personale gestioni associate	345.002,02 €
assunzione assistenti sociali in deroga	72.894,96 €
costo rinnovi contrattuali	127.013,09 €
TOTALE	780.697,97 €
il limite di cui all'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006	826.966,13

COSTO 2027	
COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE	
al costo del nuovo CCNL 2019-2021	
TOTALE SPESA PERSONALE 2027	<i>1.326.608,05 €</i>
in detrazione:	
rimborsi personale gestioni associate	345.002,02 €
assunzione assistenti sociali in deroga	72.894,96 €
costo rinnovi contrattuali	127.013,09 €
TOTALE	780.697,97 €
il limite di cui all'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006	826.966,13

Programma assunzioni personale a tempo determinato

Si ritiene di confermare che gli uffici possano procedere, ove ne ravvisino la necessità al fine di garantire il corretto funzionamento dei servizi e fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia:

- ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del Dlgs. n.165/2001 e s.m.i.);
- alla stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo, Convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004 o ex art. 1 comma 557 legge 311/2004);
- all'utilizzo delle graduatorie a tempo indeterminato di altre Amministrazioni per assunzioni a tempo determinato;
- all'utilizzo delle graduatorie a tempo determinato di questo Ente.

Complessivamente alla data del 31/12/2024, la consistenza di personale della Comunità Montana Valtellina di Morbegno è:

- n. 32 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 4 posizioni organizzative;
- n. 1 Segretario Generale;
- n. 2 dipendenti a tempo determinato.
-

Il limite della spesa sostenuta nel triennio 2007/2009 è pari a € 116.278,33 e sono stati rispettati i limiti:

- *il costo per l'anno 2025 (LAVORO FLESSIBILE) è pari a:*

<i>TOTALE SPESA ANNUA LAVORO FLESSIBILE 2024</i>	<i>82.167,90 €</i>
in detrazione:	
quota finanziata da Fondo Povertà	24.581,22 €
TOTALE	57.586,68 €

- *il costo per gli anni 2026 e 2027 (LAVORO FLESSIBILE) è pari a:*

<i>TOTALE SPESA ANNUA LAVORO FLESSIBILE 2026 e 2027</i>	<i>82.167,90 €</i>
in detrazione:	
quota finanziata da Fondo Povertà	24.581,22 €
TOTALE	57.586,68 €

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.