



COMUNITA' MONTANA "BUSSENTO, LAMBRO E MINGARDO"

# **Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026**

## **ALLEGATO C**

### **Sezione 3.3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025**

### **Conferma aggiornamento**

#### **Piano occupazionale e strategia di copertura del fabbisogno**

(art. 6, comma 7-ter, D.L. n. 80/2021, convertito dalla L. n. 113/2021, introdotto dall'art. 1, comma 14-sexies, D.L. n. 44/2023, convertito dalla L. n. 74/2023)



COMUNITA' MONTANA "BUSSENTO, LAMBRO E MINGARDO"

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025**

### **VARIAZIONE E AGGIORNAMENTO**

*Allegato alla deliberazione della Giunta Esecutiva n. 68 del 7 dicembre 2023*

Contiene anche:

- QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO (D.M. 17.03.2020 – art. 33 del D.L. n. 34/2019)
- VERIFICA del LIMITE della SPESA (art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006)
- DETERMINAZIONE delle CAPACITA' ASSUNZIONALI
- AGGIORNAMENTO del PIANO DELLE ASSUNZIONI

## INDICE

PREMESSA.....	1
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	1
1.1. Aggiornamento normativo.....	1
1.2. L'organizzazione .....	2
1.3. Le facoltà assunzionali delle Unioni di comuni/Comunità montane.....	5
2. DOTAZIONE ORGANICA.....	6
2.1. Conferma della dotazione organica .....	6
2.2. Sostenibilità dei costi della dotazione organica secondo le Linee Guida.....	6
3. IL LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE .....	10
3.1. Verifica del rispetto del limite di spesa .....	13
4. IL PERSONALE FORESTALE .....	15
5. IL BUDGET ASSUNZIONALE .....	17
5.1. Le procedure per la determinazione del budget.....	17
5.2. Mobilità .....	17
5.3. Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni .....	17
5.4. Rideterminazione del budget assunzionale.....	18
6. IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLA P.A. ....	20
7. IL PTFP 2021/2024.....	22
7.1. Utilizzo del budget assunzionale a tempo indeterminato .....	23
7.2. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2022-2024.....	25
7.3. Individuazione delle procedure assunzionali.....	26
8. I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE .....	27
8.1. Determinazione del limite di spesa per lavoro flessibile.....	27
8.2. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL .....	27
8.3. Piano delle assunzioni a tempo determinato.....	28
8.4. Individuazione modalità di assunzione del personale a tempo determinato .....	30
9. LA MOBILITA'.....	31
9.1. Le mobilità attivate e quelle previste.....	31
9.2. Criteri ed indirizzi per il rilascio del nulla-osta alle richieste di mobilità.....	31
CONCLUSIONI.....	32

## **PREMESSA**

Il Piano triennale del fabbisogno di personale (in seguito “PTFP”) è lo strumento attraverso il quale l’Ente 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 nuova declinazione di “*fabbisogno di personale*”, come esplicitata dalle norme introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno di personale, approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con Decreto Ministeriale 8 maggio 2018, integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di “*dotazione organica*”.

Riguardo al PTFP 2023-2025, il D.U.P. 2023-2025, come da ultimo aggiornato con deliberazione consiliare n. 2 del 13 marzo 2023, rinvia al PTFP 2023-2025, approvato con deliberazione della G.E. n. 15 del 13.03.2023, confermando l’attualità dell’anzidetta programmazione.

Con il presente documento si procede ad una variazione di modifica, integrazione e aggiornamento dell’anzidetto documento di programmazione del fabbisogno di personale, valevole per il triennio 2023/2025, a seguito di diverse cessazioni verificatesi nel corso dell’anno 2023 e non ivi previste.

## **1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

### ***1.1. Aggiornamento normativo***

La prima novella normativa registrata, ormai già nel corso del 2020, è costituita dall’emanazione del D.M. 17 marzo 2020, di attuazione dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito nella legge n. 58/2019, che ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l’effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo percentuale sulla media delle entrate correnti dell’ultimo triennio, determinato per fasce demografiche con decreto ministeriale.

Tale norma non si applica alle Comunità Montane, considerate unioni di comuni dall’art. 27, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000. La norma di riferimento (D.L. 34/2019) si riferisce, esplicitamente, solo a regioni e comuni. La mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali (province, unioni, comunità montane, ex-Ipab, ecc.) deve intendersi, a nostro giudizio, come escludente dall’applicazione della norma, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti (regioni e comuni); inoltre, quando il legislatore ha voluto estendere la nuova modalità ad altra tipologia di ente (province), è intervenuto con apposito provvedimento.

Di avviso contrario la Sezione Controllo Lombardia della Corte dei conti

che, con parere n. 109/2020, ha ritenuto applicabile anche alle unioni il D.M. 17/03/2020, in base ad una discutibile lettura dell’art. 32 del TUEL. Si tratta di una posizione isolata che non trova rispondenza né nella corrente letteratura, né in pronunciamenti di altre sezioni della Corte dei conti.

Ad oggi è poi subentrata la pronuncia della SEZ. AUT n. 4/2021 che ha sancito il seguente principio di diritto: “*L’art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. 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. Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall’art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato*”

*a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG".*

Si segnala, inoltre, un'altra importante novità normativa, costituita dall'introduzione dell'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, disposta dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, e, successivamente, così modificato dall'art. 13, comma 5-ter, D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2022, n. 25. Questa norma consente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (tra cui anche le Comunità Montane/Unioni di comuni) di computare, per ciascuna annualità del triennio 2022-2024, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente e sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Infine, l'ultima novità in tema di assunzioni di personale negli Enti Locali è costituita dal D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82 "*Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*", pubblicato nella G.U 29 giugno 2023, n. 150.

Tale Decreto, ha modificato la normativa sulle modalità di accesso ai pubblici impieghi, dettando la disciplina regolamentare che le amministrazioni sono tenute ad applicare nell'espletamento delle procedure concorsuali e di assunzione, anche nell'intento di adeguare la disciplina in materia di concorsi pubblici alle riforme introdotte in materia di pubblico impiego dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36. In particolare, l'art. 1, comma 1, del citato D.P.R. n. 82/2023 ha apportato una serie di modifiche al D.P.R. n. 487/1994, tra cui quella disposta alla lettera o), n. 2), che sostituisce l'art. 15, comma 7, di quest'ultimo Decreto, prevedendo che «7. *Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale disciplinate dal presente regolamento rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali.*».

Quest'ultima novella normativa riveste un particolare impatto per questo Ente e, infatti, la preclusione dell'utilizzo delle graduatorie concorsuali formate oltre il biennio dalla loro approvazione, impedisce l'attuazione del Piano occupazionale 2023/2025, che prevede di attingere dalle graduatorie formate da questo Ente a seguito dei concorsi pubblici banditi ed espletati in vigenza dei PTFP 2020/2022 e successivi ed approvate in data 9 dicembre 2021. La scadenza di queste ultime, per effetto di detta norma risulta oggi antergata al 9 dicembre 2023, rispetto al termine di validità triennale, prima previsto per gli Enti Locali dall'art. 91, comma 4, del T.U.E.L., in base al quale tali graduatorie sarebbero state valide fino al 9 dicembre 2024. Nel presente aggiornamento del PTFP 2023/2025, saranno pertanto applicati gli anzidetti principi di diritto, tenendo conto delle nuove disposizioni relative alle capacità assunzionali dei comuni, limitatamente agli effetti indiretti (es. mobilità) sulle unioni obbligatorie di comuni, quali sono appunto le comunità montane.

## **1.2. L'organizzazione**

Con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 73 del 19 dicembre 2019, venne approvata la nuova articolazione organizzativa dell'Ente, entrata in vigore dal 1° gennaio 2020 e compendiata nei nuovi

*Organigramma e Funzionigramma* della Comunità Montana, oggetto dell'aggiornamento approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 13 del 15 febbraio 2022.

Inoltre, con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 54 del 21 settembre 2020, è stato approvato anche il nuovo sistema dei profili professionali proprio dell'organizzazione dell'Ente.

Con tali atti organizzativi, la struttura dell'Ente è stata ridefinita per adeguarla al nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Comunità Montana, approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 57 del 5 settembre 2019 e novellato per adeguarlo alle modifiche statutarie approvate con deliberazione consiliare n. 19 del 27.06.2019, siccome modificato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 15 dell'8 aprile 2021.

La nuova organizzazione dell'Ente risulta strutturata su tre livelli, uno di coordinamento intersettoriale ("Direzione") e due operativi ("Settore" e "Servizi"). Sono stati perciò istituiti i nuovi Settori, nei quali risultano collocati i vari Servizi dei rispettivi ambiti di competenza, in uno all'introduzione della nuova struttura di coordinamento direzionale dell'intera macchina, la cui funzione è stata implementata dalle modifiche statutarie introdotte a giugno 2019.

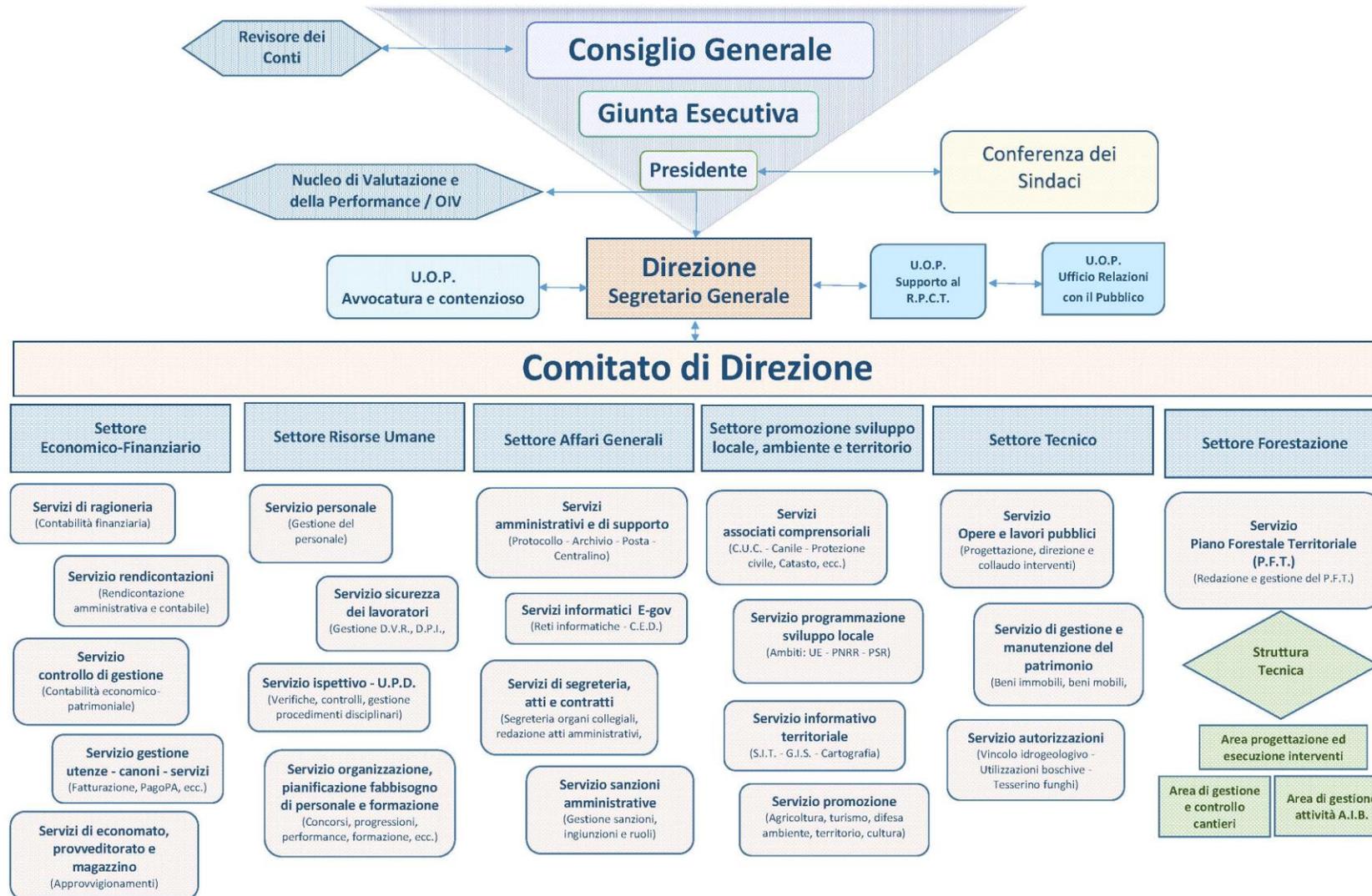
La struttura attualmente in vigore, il cui schema grafico viene di seguito riprodotto, risulta articolata in ventuno Servizi ordinari, inseriti in sei Settori, sotto il coordinamento intersettoriale curato dalla Direzione, supportata da tre Unità operative di progetto.

I titolari di posizione organizzativa complessivamente previsti, con attribuzione delle funzioni di cui agli artt. 107 e 109 del TUEL, sono sei, oltre al Segretario Generale, preposto al coordinamento direzionale.

La responsabilità di ciascun Settore/Servizio, come quella della Direzione, si accompagnano sempre con la rispettiva titolarità delle afferenti strutture e funzioni, secondo la disciplina regolamentare.

L'organigramma dell'Ente è quello rappresentato nel grafico riportato nella pagina seguente:

# ORGANIGRAMMA



### 1.3. Le facoltà assunzionali delle Comunità montane/ Unioni di comuni

In materia di assunzioni nei comuni, il quadro normativo negli ultimi anni ha subito sostanziali modifiche. Come è stato già accennato al precedente § 1.1, la Legge n. 208/2015 (Legge Finanziaria del 2016), al comma 229 dell'art. 1, sancisce che, *“a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione, nonché le unioni di comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente”*.

A partire dall'anno 2018, per effetto del disposto di cui all'art. 3, comma 1, del D.L. n. 90/2014, tutte le Regioni, i Comuni e gli altri Enti locali possono effettuare assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato, entro il tetto del 100% dei risparmi dei cessati dell'anno precedente. Oltre a queste, si aggiungono le capacità assunzionali non utilizzate del *“quinquennio precedente”* (fino al 2024, come visto prima al § 1.1), per effetto delle novazioni normative recate dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, siccome convertito nella Legge n. 26/2019, che ha introdotto anche il comma 5-sexies al predetto art. 3, poi modificato dall'art. 13, comma 5-ter, D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2022, n. 25, il quale oggi prevede che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.”*

Si evidenzia che il Legislatore non prevede alcuna distinzione tra i vari Enti, né sulla base del rapporto tra dipendenti e popolazione e né sulla base del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti: la soglia del 100% dei risparmi dovuti alle cessazioni, utilizzabile per le nuove assunzioni, si applica a tutti gli Enti.

Questo ampliamento opera anche per gli anni successivi e, pertanto, nella programmazione del fabbisogno del personale del triennio 2023/2025, le capacità assunzionali vanno calcolate con tale percentuale.

Per gli enti che non erano assoggettati al patto di stabilità e, quindi, per i Comuni fino a 1.000 abitanti, per le unioni dei comuni e le comunità montane, le capacità assunzionali continuano pertanto ad essere pari al 100% dei cessati dell'anno precedente.

La facoltà assunzionale per le Comunità montane /Unioni di comuni è così riassumibile:

FACOLTÀ ASSUNZIONALI		LIMITI DI SPESA PER IL PERSONALE
Comunità montane e Unioni di comuni	2019/2021	I Comuni associati possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione dei comuni di cui fanno parte.
	100% spesa cessati anno in corso + cessati anno precedente + resti anni precedenti	
	RIFERIMENTI	- Art. 1, comma 229, Legge n. 208/2015. - Art. 32, c. 5, D. Lgs. n. 267/2000, modificato dall'art. 22, c. 5-bis, D.L. n. 50/2017.
NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi e dell'Irap, con esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali. Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, Legge n. 206/2006 e parere Corte dei conti, Sez. Autonomie, n. 13/2015.	

## 2. DOTAZIONE ORGANICA

### 2.1. Dotazione organica

L'articolazione organizzativa dell'Ente viene sintetizzata nella seguente **Tabella 1**:

cat.	profilo base	tempo	dotazione organica	posti coperti	posti vacanti
Dir	Segretario generale - Dirigente	pieno	1	1	0
D7	Esperto in campo economico e contabile ( <i>ad esaurimento</i> )	pieno	1	1	0
D	Esperto in attività tecnico – progettuali	pieno	1	0	1
D	Specialista in attività amministrative	pieno	1	1	0
D	Specialista in attività amministrative	p.t. 83,3%	1	1	0
D	Specialista in affari legali	pieno	1	1	0
D	Specialista in affari legali	p.t. 50%	1	0	1
D	Specialista in gestione risorse umane	pieno	1	1	0
D	Specialista in attività amministrative	pieno	1	0	1
D	Specialista in gestione risorse umane	p.t. 50%	1	0	1
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	pieno	1	1	0
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	pieno	1	1	0
D	Specialista in attività amministrative e contabili	pieno	1	1	0
D	Specialista in attività amministrative e contabili	pieno	1	0	1
D	Specialista in materie giuridiche	pieno	1	0	1
D	Specialista tecnico	pieno	1	0	1
D	Specialista della transizione ecologica	pieno	1	0	1
D	Specialista della transizione digitale	pieno	1	0	1
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	p.t. 50%	1	0	1
C	Assistente in attività amministrative e contabili	pieno	1	1	0
C	Assistente in attività amministrative e contabili	pieno	1	1	0
C	Assistente in attività amministrative e contabili	p.t. 50%	1	0	1
C	Assistente in attività amministrative	pieno	1	1	0
C	Assistente in attività amministrative	pieno	1	1	0
C	Assistente in attività informatiche	p.t. 83,3%	1	1	0
C	Assistente in attività informatiche	p.t. 50%	1	0	1
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	pieno	1	1	0
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	pieno	1	1	0
B3	Collaboratore servizi amministrativi	pieno	2	0	2
A	Operatore servizi vari	p.t. 66,66%	2	2	0
<b>Totale lavoratori CCNL del comparto Funzioni Locali</b>			<b>32</b>	<b>18</b>	<b>14</b>
Struttura tecnica forestale (Impiegato forestale – ITI di 6° liv.) ad esaurimento		pieno	3	3	0
Operatori dei cantieri (Operaio forestale – OTI dal 2° al 5° liv.)		pieno	82	59	23
<b>Totale lavoratori CCNL idraulico-forestale</b>			<b>85</b>	<b>62</b>	<b>23</b>
<b>TOTALE ENTE</b>			<b>117</b>	<b>80</b>	<b>37</b>

### 2.2. Sostenibilità dei costi della dotazione organica secondo le Linee Guida

Nel Piano dei fabbisogni la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Le Linee guida ministeriali indicano la seguente procedura, per la definizione della dotazione organica (ovvero del fabbisogno di personale): *“partendo dall’ultima dotazione adottata si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale (...). Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (...) non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per gli enti locali, (...) al limite di spesa consentito dalla legge. La declinazione delle*

qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale”.

**La determinazione del costo teorico della dotazione organica vigente** è riportato nella **Tabella 2** che segue:

CAT.	PROFILO	tot.	P.T. dotazionale	COSTO dotazionale
Dir	Segretario generale - Dirigente	1		45.577,58
D7	Esperto in campo economico e contabile (ad esaurimento)	1		35.089,38
D	Esperto in attività tecnico – progettuali	1		25.146,71
D	Specialista in attività amministrative	1		25.146,71
D	Specialista in attività amministrative	1	83,33%	20.955,59
D	Specialista in affari legali	1		25.146,71
D	Specialista in affari legali	1	50%	12.573,36
D	Specialista in gestione risorse umane	1		25.146,71
D	Specialista in attività amministrative	1		25.146,71
D	Specialista in gestione risorse umane	1	50%	12.573,36
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	1		25.146,71
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	1		25.146,71
D	Specialista in attività amministrative e contabili	1		25.146,71
D	Specialista in attività amministrative e contabili	1		25.146,71
D	Specialista in materie giuridiche	1		25.146,71
D	Specialista tecnico	1		25.146,71
D	Specialista della transizione ecologica	1		25.146,71
D	Specialista della transizione digitale	1		25.146,71
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	1	50%	11.587,80
C3	Assistente in attività amministrative e contabili	1		24.342,26
C	Assistente in attività amministrative e contabili	1		23.175,61
C	Assistente in attività amministrative e contabili	1	50%	11.587,80
C	Assistente in attività amministrative	1		23.175,61
C	Assistente in attività amministrative	1		23.175,61
C	Assistente in attività informatiche	1	83,33%	19.313,01
C	Assistente in attività informatiche	1	50%	11.587,80
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	1		23.175,61
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	1		23.175,61
B3	Collaboratore servizi amministrativi	2		41.241,44
A	Operatore servizi vari	2	66,66%	26.422,43
<b>TOTALE COSTO Dotazione organica teorica - A</b>		<b>32</b>	<b>9</b>	<b>715.637,13</b>
FONDO DECENTRATO 2022 (escluso PEO attribuite, indennità di comparto e oneri riflessi) - B				58.383,90
FONDO Indennità di posizione e risultato - Dirigente (esclusi gli oneri riflessi) - C				53.010,00
FONDO Indennità di posizione e risultato - P.O. (esclusi gli oneri riflessi) - D				57.500,00
ONERI RIFLESSI (26,48% su A e 23,8% su B-C-D)				229.359,67
IRAP (8,50%)				75.185,14
<b>TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali</b>				<b>1.189.075,84</b>
COSTO personale impiegatizio forestale (ITI) anno 2023				128.373,89
COSTO operai forestali (OTI) anno 2023				1.933.938,91
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi: es. buoni pasto, formazione, rimborsi spese, ecc.)				20.015,42
<b>TOTALE COSTI DOTAZIONE teorica</b>				<b>3.271.404,06</b>
SOMME IN DETRAZIONE				2.062.312,80
<b>COSTO “teorico” della DOTAZIONE ORGANICA ai fini del calcolo del limite</b>				<b>1.209.091,26</b>

**Nota:** Le somme in detrazione sono state determinate in misura corrispondente al costo del personale forestale, tenendo conto, per quanto si dirà meglio al successivo § 5, del fatto che esse, anche ad avviso della Corte dei conti (cfr. pareri Sez. Controllo Corte dei conti Toscana n.

190/2011 e 9/2015), sono da escludere dal computo, in quanto tale personale è equiparabile al “personale trasferito dalla regione per l’esercizio delle funzioni delegate” e che tale esclusione va operata limitatamente alle “risorse connesse assegnate” dalla Regione, che sono pari al 100%.

Seguendo le indicazioni delle Linee guida ministeriali si procede quindi alla **determinazione del costo attuale effettivo del personale impiegato**. A tal fine si è partiti dal personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2022, dando atto che, tra essi:

- vengono conteggiati i costi relativi ai contratti stipulati ex art. 110, comma 1, del TUEL, giacché i relativi costi, pur non incidendo sulle capacità assunzionali, devono essere considerati ai soli fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 562, articolo 1, della legge n. 296/2006;
- vi sono n. 2 unità di personale originariamente assunto a part time (part time dotazionale), in relazione ai quali vengono indicati i costi effettivi;
- non vi è personale assunto a tempo pieno e successivamente trasformato in part time, che andrebbe considerato per il costo teorico intero (come se fosse tornato a tempo pieno);
- non vi sono costi teorici di personale in aspettativa;
- non vi sono costi relativi a personale assegnato temporaneamente da parte dei Comuni, né quindi costi da conteggiare.

La verifica dell’onere attuale effettivo, a costi preconsuntivi 2023, del personale impiegato viene esposto in dettaglio nella seguente **Tabella 3**:

CAT.	PROFILO	Dotazione organica	Posti coperti	Di cui part-time		TOTALE unità di personale conteggiate	TOTALE spesa effettiva da pre-consuntivo 2023
				n.	%		
Dir	Segretario generale - Dirigente	1	1			1	98.587,58
D7	Esperto in campo economico e contabile ( <i>ad esaurimento</i> )	1	1			1	49.645,85
D	Esperto in attività tecnico – progettuali	1	0			0	0,00
D	Specialista in attività amministrative	1	1			1	30.841,61
D	Specialista in attività amministrative	1	1	1	83,33%	1	23.031,52
D	Specialista in affari legali	1	1			1	30.841,61
D	Specialista in affari legali	1	0	1	50,00%	0	0,00
D	Specialista in gestione risorse umane	1	1			1	30.841,61
D	Specialista in attività amministrative	1	0			0	0,00
D	Specialista in gestione risorse umane	1	0	1	50,00%	0	0,00
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	1	1			1	30.841,61
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	1	1			1	30.841,61
D	Specialista in attività amministrative e contabili	1	1			1	30.841,61
D	Specialista in attività amministrative e contabili	1	0			0	0,00
D	Specialista in materie giuridiche	1	0			0	0,00
D	Specialista tecnico	1	0			0	0,00
D	Specialista della transizione ecologica	1	0			0	0,00
D	Specialista della transizione digitale	1	0			0	0,00
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	1	0	1	50,00%	0	0,00
C	Assistente in attività amministrative e contabili	1	1			1	25.382,59
C	Assistente in attività amministrative e contabili	1	1			1	25.382,59

CAT.	PROFILO	Dotazione organica	Posti coperti	Di cui part-time		TOTALE unità di personale conteggiate	TOTALE spesa effettiva da pre-consuntivo 2023
				n.	%		
C	Assistente in attività amministrative e contabili	1	0	1	50,00%	0	0,00
C	Assistente in attività amministrative	1	1			1	25.382,59
C	Assistente in attività amministrative	1	1			1	25.382,59
C	Assistente in attività informatiche	1	1	1	83,33%	1	21.519,99
C	Assistente in attività informatiche	1	0	1	50,00%	0	0,00
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	1	1			1	25.382,59
C3	Assistente servizi tecnico-amministrativi	1	1			1	26.549,24
B3	Collaboratore servizi amministrativi	2	0			0	0,00
A	Operatore servizi vari	2	2	2	66,66%	2	26.422,43
<b>TOTALE</b> (costi diretti considerati per intero, senza tener conto delle cessazioni in corso d'anno)		<b>32</b>	<b>18</b>	<b>9</b>		<b>18</b>	<b>557.719,24</b>
FONDO DECENTRATO 2022 (non già comprese nel costo dotazionale)							53.010,00
FONDO Indennità di posizione e risultato - Dirigente (non già comprese nel costo dotazionale)							57.500,00
FONDO Indennità di posizione e risultato - P.O. (non già comprese nel costo dotazionale)							58.383,90
ONERI RIFLESSI su costo dotazionale							173.803,88
IRAP su costo dotazionale							66.070,68
<b>TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali</b>							<b>966.487,70</b>
COSTO personale impiegatizio forestale (ITI) anno 2022							128.373,89
COSTO operai forestali (OTI) anno 2022							1.933.938,91
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi: es. buoni pasto, formazione, rimborsi spese, ecc.)							20.015,42
<b>TOTALE COSTI DOTAZIONALI del personale PRESENTE</b>							<b>3.048.815,92</b>
SOMME IN DETRAZIONE							2.062.312,80
<b>TOTALE COSTO effettivo, ai fini della VERIFICA dei LIMITI DI LEGGE</b>							<b>986.503,12</b>

**Nota:** Le somme in detrazione sono state determinate in misura corrispondente al costo del personale forestale, tenendo conto, per quanto si dirà meglio al successivo § 5, del fatto che esse, anche ad avviso della Corte dei conti (cfr. pareri Sez. Controllo Corte dei conti Toscana n. 190/2011 e 9/2015), sono da escludere dal computo, in quanto tale personale è equiparabile al “personale trasferito dalla regione per l’esercizio delle funzioni delegate” e che tale esclusione va operata limitatamente alle “risorse connesse assegnate” dalla Regione, che sono pari al 100%.

In ambedue i casi la spesa teorica totale è contenuta entro il limite di legge (pari all’importo di euro 1.419.763,17 dettagliato nel successivo § 4).

Alla spesa esposta nella **Tabella 3**, relativa ai costi totali effettivi del 2023, andrà aggiunta la capacità assunzionale, come più avanti determinata, ed andranno detratti i risparmi per le cessazioni avvenute, per verificare il margine di risorse disponibili per ulteriori nuove assunzioni dall’esterno.

### 3. IL LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE

Il TUEL 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della “*progressiva riduzione della spesa di personale*”, già enunciata nella Legge finanziaria del 1998 (legge n. 449/1997). Con la Legge finanziaria 2007 (legge n. 296/2006), come modificata nel corso degli anni, è stato fissato il limite numerico che dà attuazione al “*principio della riduzione*”, stabilendo (ai commi 557 e seguenti) che, per gli enti allora soggetti al Patto di stabilità, il principio è assolto assicurando il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011-2013. Per gli enti non soggetti al Patto di stabilità, fra cui le Unioni dei comuni e le Comunità montane, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 562, che fissa tale limite di spesa nel “*corrispondente ammontare dell'anno 2008*”. Mentre, per gli altri enti locali, soggetti al patto di stabilità, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 557-quater, che stabilisce il limite di spesa nel “*valore medio del triennio precedente*” (ossia il triennio 2011-2013).

Secondo le Linee guida ministeriali, come si è già detto, il “*limite di spesa consentito dalla legge*” costituisce anche il limite della “*spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite*”. Tale limite corrisponde, in ogni caso, al costo della dotazione organica espressa in “*termini finanziari*”.

L'individuazione corretta di tale parametro costituisce, pertanto, un passaggio indispensabile ed obbligato per l'elaborazione delle politiche del personale oltre che, ovviamente, per assicurare legittimità all'azione amministrativa.

Nel presente aggiornamento del PTFP 2023/2025, ai fini della verifica della permanenza del requisito del contenimento della spesa, come già effettuato in sede di redazione dell'originario PTFP 2023/2025, si considera il limite di spesa di personale in corrispondenza della spesa potenziale massima prevista dalla vigente normativa e, quindi, come valore finanziario rappresentato - per gli enti locali - dal limite di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche e integrazioni. Questo limite – come si è già visto – risulta riferito alla spesa media del triennio 2011/2013, per gli enti che nel 2015 erano soggetti al patto di stabilità interno ed alla spesa dell'anno 2008, per gli enti che nel 2015 non erano assoggettati al patto di stabilità interno. Nel caso della Comunità Montana “Bussento – Lambro e Mingardo”, Ente non soggetto a patto di stabilità né nel 2015 e né dopo, tale limite (come risulta dalla **Tabella 4** che segue) risulta pari ad € **1.653.838,75**. Se la Comunità Montana fosse stato un Ente soggetto al patto di stabilità, tale limite sarebbe stato pari ad € **1.419.763,17**, come risulta dalla **Tabella 5** che segue.

Come già operato in sede di redazione del PTFP 2023/2025 in via prudenziale, e così anche nel presente aggiornamento, viene considerato proprio quest'ultimo limite, più basso.

Nelle tabelle esposte di seguito viene dettagliata la ricostruzione della spesa storica di riferimento, desunti di dati di Consuntivo sia quelli relativi al 2008, che quelli medi, relativi al triennio 2011/2013.

**Tabella 4 - Spesa di personale da consuntivo 2008 delle ex Comunità Montane del “Bussento” e del “Lambro e Mingardo”, ora Comunità Montana “Bussento – Lambro e Mingardo”.**

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Consuntivo 2008
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale	1.692.489,00
Intervento 7 – Spesa per I.R.A.P.	47.820,00
<b>Da aggiungere:</b>	
a) Spesa per buoni pasto	15.215,00
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	0,00
c) Incarichi a dipendenti di altre amministrazioni	0,00
d) Spese per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e altre forme di lavoro flessibile	0,00
e) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già compresi negli Interventi 1 e 7)	0,00
f) Spese sostenute per il personale in convenzione ai sensi artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004	0,00
g) Spese di personale assunto ex-art. 90 d.lgs. 267/2000 (se non già compreso negli Interventi 1 e 7)	0,00
h) Incarichi ex-art. 110 d.lgs. 267/2000 (se non già ricompreso negli Interventi 1 e 7)	0,00
i) Spese per Contratti formazione lavoro (se non già ricompresi negli interventi 1 e 7)	0,00
l) Spese per la formazione finanziate con intervento 3 (da aggiungere e poi inserire nelle voci da decurtare)	0,00
m) Spese per liquidazione equo indennizzo (se non già ricomprese negli interventi 1 e 7)	0,00
n) Spese per incentivi alla progettazione (se non già ricompresi nel totale intervento 1 - importo da decurtare)	12.267,59
o) Spese per convenzioni con i Comuni	0,00
p) Spese per assegni familiari, al netto della quota di spesa già inserita nel totale intervento 1	0,00
q) Spesa di personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico (per la parte non compresa negli interventi 1 e 7)	4.473.273,88
r) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'istituzione	0,00
<b>TOTALE SPESA ANNO 2008</b>	<b>6.241.065,47</b>
<b>Da detrarre:</b>	
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti della programmazione unitaria/di privati	0,00
b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività elettorale rimborsati	0,00
c) Spese per la formazione	22.000,00
d) Spese di missione	2.895,85
e) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	0,00
f) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL dal 2008	72.051,59
g) Spesa per personale L. 68/99	0,00
h) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici	0,00
i) Spese per il personale stagionale, finanziate con quote di proventi per violazione codice della strada	0,00
l) Incentivi per la progettazione	12.267,59
m) Incentivi per recupero ICI	0,00
n) Spese per diritti segreteria e rogito	4.737,81
o) Spesa di personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico. Spesa finanziata integralmente dalla Regione Campania	4.473.273,88
p) Spesa per personale in convenzione (quota di spesa di competenza altri enti)	0,00
q) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (art. 3, c. 121, L. 244/2007 che integra art. 1, c. 562, L. 296/2006)	0,00
<b>TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE</b>	<b>4.587.226,72</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2008</b>	<b>1.653.838,75</b>

**Tabella 5 - Spesa media di personale del triennio 2011-2012-2013 (da consuntivi 2011-2012-2013) della Comunità Montana “Bussento – Lambro e Mingardo”.**

<b>COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA</b>	<b>Consuntivo 2011</b>	<b>Consuntivo 2012</b>	<b>Consuntivo 2013</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale	1.665.062,51	1.300.603,46	1.276.685,39	1.414.117,12
Intervento 7 – Spesa per I.R.A.P.	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Da aggiungere:</b>				
a) Spesa per buoni pasto	9.417,58	5.000,00	14.999,50	9.805,69
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	0,00	0,00	0,00	0,00
c) Incarichi a dipendenti di altre amministrazioni	0,00	0,00	0,00	0,00
d) Spese per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e altre forme di lavoro flessibile	0,00	0,00	0,00	0,00
e) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già compresi negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
f) Spese sostenute per il personale in convenzione ai sensi artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004	0,00	0,00	0,00	0,00
g) Spese di personale assunto ex-art. 90 d.lgs. 267/2000 (se non già compreso negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
h) Incarichi ex-art. 110 d.lgs. 267/2000 (se non compreso negli Interv. 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
i) Spese per Contratti formazione lavoro (se non compresi negli Interv. 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
l) Spese per la formazione finanziate con intervento 3 (da aggiungere e poi inserire nelle voci da decurtare)	0,00	0,00	0,00	0,00
m) Spese per liquidazione equo indenn. (se non compresi negli Interv. 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
n) Spese per incentivi alla progettazione (se non già ricompresi nel totale intervento 1 - detto importo deve essere decurtato)	100.644,62	12.927,07	49.059,54	54.210,41
o) Spese per convenzioni con i Comuni	0,00	0,00	0,00	0,00
p) Spese per assegni familiari, al netto della quota inserita nell'intervento 1	0,00	0,00	0,00	0,00
q) Spesa di personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico (per la parte non compresa negli interventi 1 e 7)	4.298.863,04	3.115.289,09	3.366.237,35	3.593.463,16
r) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>SPESA triennio 2011/2013</b>	<b>6.073.987,75</b>	<b>4.433.819,62</b>	<b>4.706.981,78</b>	<b>5.071.596,38</b>
<b>Da detrarre:</b>				
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti della programmazione unitaria/privati	0,00	0,00	0,00	0,00
b) Spese per lavoro straordinario elettorale rimborsate	0,00	0,00	0,00	0,00
c) Spese per la formazione	0,00	0,00	0,00	0,00
d) Spese di missione	0,00	0,00	0,00	0,00
e) Spese per il personale trasferito dalla regione per le funzioni delegate	0,00	0,00	0,00	0,00
f) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL dal 2008	0,00	0,00	0,00	0,00
g) Spesa per personale L. 68/99	0,00	0,00	0,00	0,00
h) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici	0,00	0,00	0,00	0,00
i) Spese per il personale stagionale finanziate con quote di proventi per violazione codice della strada	0,00	0,00	0,00	0,00
l) Incentivi per la progettazione	100.644,62	12.927,07	49.059,54	54.210,41
m) Incentivi per recupero ICI	0,00	0,00	0,00	0,00
n) Spese per diritti segreteria e rogito	7.062,17	3.375,00	2.041,75	4.159,64
o) Spesa di personale dipendente a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico. Spesa finanziata integralmente dalla Regione Campania	4.298.863,04	3.115.289,09	3.366.237,35	3.593.463,16
p) Spesa per personale in convenzione (quota di spesa a carico altri enti)	0,00	0,00	0,00	0,00
q) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l'art. 1, c. 562, della L. 296/2006)	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE</b>	<b>4.406.569,83</b>	<b>3.131.591,16</b>	<b>3.417.338,64</b>	<b>3.651.833,21</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011-2013</b>	<b>1.667.417,92</b>	<b>1.302.228,46</b>	<b>1.289.643,14</b>	<b>1.419.763,17</b>

### 3.1. Verifica del rispetto del limite di spesa

Al fine di consentire la verifica del rispetto del limite di spesa si riporta, di seguito, la scheda di ricostruzione della spesa risultante dai **Rendiconti 2021 e 2022** e dalla **previsione assestata 2023** del bilancio 2023/2025:

<b>COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA</b>	<b>Rendiconto 2021</b>	<b>Rendiconto 2022</b>	<b>Previsione assestata 2023</b>
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale/Macro aggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	746.183,59	870.520,39	920.432,44
Intervento 7 - Analisi economico finanziaria/Macro aggregato 2 – Imposte e tasse a carico dell’Ente – IRAP	55.599,82	66.511,61	66.070,68
<b>Da aggiungere:</b>			
a) Spesa per buoni pasto (cap. 60) non compresa nel macro aggregato 1	8.000,00	9.480,65	13.000,00
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	17.074,09	23.025,91	0,00
c) Incarichi a dipendenti di altre amministrazioni	0,00	0,00	0,00
d) Spese per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e altre forme di lavoro flessibile	0,00	0,00	0,00
e) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già compresi negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00
f) Spese sostenute per il personale in convenzione ai sensi artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004	0,00	0,00	0,00
g) Spese di personale assunto ex-art. 90 d.lgs. 267/2000 (se non già compreso negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00
l) Spese per collaborazioni coordinate e continuative e/o altre forme di lavoro flessibile e con convenzione	0,00	0,00	0,00
m) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già ricompresi nel totale intervento 1 e 7)	0,00	0,00	0,00
n) Spese di personale previsto art. 90 d.lgs. 267/2000 – Nessun incarico in corso	0,00	0,00	0,00
o) Incarichi art. 110 d.lgs. 267/2000 - spesa già inserita nel totale interventi 1 e 7	0,00	0,00	0,00
p) Spese per contratti formazione lavoro	0,00	0,00	0,00
q) Spesa di personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico (per la parte non compresa negli interventi 1 e 7)	1.964.675,65	1.891.131,63	2.062.312,90
r) Spese per formazione associata del personale dipendente obbligatoria e non obbligatoria	0,00	0,00	0,00
s) Spese per liquidazione equo indennizzo se non già ricomprese nell’intervento 1 e 7	0,00	0,00	0,00
t) Spese per assegni familiari - quota di spesa non già inserita nel totale intervento 1 (già inserita nel totale intervento 1)	0,00	0,00	0,00
u) somme rimborsate da altre amministrazioni per personale comandato	8.981,81	11.315,72	0,00
v) Diritti di rogito	0,00	0,00	0,00
z) Incentivi tecnici interni progettazione (codice contratti) finanziati con il Titolo 2°	50.000,00	50.000,00	75.000,00
z1) Contributo ARAN - cap. 263	46,50	33,51	200,00
<b>Somma:</b>	<b>2.850.561,46</b>	<b>2.922.019,42</b>	<b>3.137.016,02</b>

<b>COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA</b>	<b>Rendiconto 2021</b>	<b>Rendiconto 2022</b>	<b>Previsione assestata 2023</b>
<b>Da detrarre:</b>			
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti della programmazione unitaria/privati	0,00	0,00	0,00
b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	0,00	0,00	0,00
c) Spese per la formazione del personale	1.368,60	0,00	3.315,42
d) Spese per la formazione associata del personale obbligatoria e non obbligatoria	0,00	0,00	0,00
e) Rimborso spese di viaggio al personale – cap. 25	1.507,13	2.371,69	3.500,00
f) Spese di missione finanziate con altri capitoli	0,00	0,00	0,00
g) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	0,00	0,00	0,00
h) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Autonomie Locali	11.354,73	43.728,02	0,00
i) Spesa per personale L. 68/99	0,00	0,00	0,00
l) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici	8.981,81	11.315,72	0,00
m) Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile con quote di proventi per violazione codice della strada.	0,00	0,00	0,00
n) Incentivi per la progettazione - Quota di spesa relativa agli incentivi per la progettazione già compresa nell'intervento 1	50.000,00	50.000,00	75.000,00
o) Incentivi per recupero ICI – IMU	0,00	0,00	0,00
n) Spese per diritti segreteria e rogito	0,00	0,00	0,00
p) Spesa di personale per maestranze forestali – inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico e idraulico forestale – Spesa non già compresa nell'intervento 1 e 7 – Incluso impiegati a tempo indeterminato	1.964.675,65	1.891.131,63	2.062.312,90
q) Spese di personale per servizi associati (quota dei rimborsi a carico dei Comuni)	0,00	0,00	0,00
r) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l'art. 1, c. 562, della L. 296/2006)	0,00	0,00	0,00
s) Quote di rimborso previste per distacchi sindacali	0,00	0,00	0,00
t) Rimborso da INPDAP per permessi	0,00	0,00	0,00
u) Rimborso INAIL per infortuni	0,00	0,00	0,00
v) Riduzioni stipendi per malattia CCNL Regioni e Autonomie Locali	0,00	0,00	0,00
z) Contributo statale visite fiscali cap. 110	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE</b>	<b>2.037.887,92</b>	<b>1.998.547,06</b>	<b>2.144.128,32</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE</b>	<b>812.673,54</b>	<b>923.472,36</b>	<b>992.887,70</b>

#### 4. IL PERSONALE FORESTALE

Così come già proceduto in sede di redazione del PTFP 2023/2025 originario, in ottemperanza alla deliberazione della Sezione Autonomie n. 20/2018, al fine di dare debita contezza del puntuale rispetto degli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di limitazione delle assunzioni, nella determinazione del tetto alla spesa del personale sono incluse anche le spese per le maestranze forestali.

Il personale forestale viene assunto per provvedere alla gestione in amministrazione diretta delle attività di sistemazione e manutenzione agraria ed idraulico-forestale, in attuazione della delega conferita dalla Regione Campania, ai sensi della Legge Regionale n. 11/1996 e ss.mm.ii.

La gestione della delega forestale è disciplinata dal Regolamento regionale 28 settembre 2017, n. 3 e ss.mm.ii., nonché dal Piano Forestale Generale (P.F.G.) regionale, in coerenza con il Documento Esecutivo di Programmazione Forestale (D.E.P.F.).

La programmazione esecutiva forestale vigente presuppone il blocco del turn-over delle maestranze forestali operanti alle dipendenze degli Enti delegati, a norma dell'art. 30, comma 4-bis, della L.R. n. 11/1996, per cui le assegnazioni annualmente disposte dalla Regione agli EE.DD. vengono commisurate in ragione della forza lavoro in servizio all'inizio di ciascun anno. Le maestranze forestali operanti alle dipendenze di questa Comunità Montana nell'ultimo triennio sono riepilogate nella tabella che segue:

PERSONALE FORESTALE	2021	2022	2023
Operai a tempo indeterminato (O.T.I.)	82	67	58
Impiegati a tempo indeterminato (I.T.I.) – Struttura tecnica forestale	6	4	3
Operai a tempo determinato (O.T.D.)	151	136	132
Lavoratori in somministrazione (Addetti al servizio AIB)	0	0	46
<b>In totale</b>	<b>239</b>	<b>207</b>	<b>239</b>

I finanziamenti assicurati a questo Ente dalla Regione Campania, nel triennio considerato, sono stati sufficienti a coprire la totalità degli oneri del personale forestale utilizzato per l'esecuzione degli interventi programmati e risultano pari all'ammontare esposto nella tabella che segue:

VOCE DI SPESA	2021	2021	2023
Per manodopera a tempo indeterminato (O.T.I.)	1.867.131,10	1.891.131,63	1.933.938,91
Per manodopera a tempo determinato (O.T.D.)	2.118.161,35	2.015.654,83	2.535.528,33
Per impiegati a tempo indeterminato (I.T.I.)	251.030,25	210.184,29	128.373,89
Per lavoratori in somministrazione	0,00	0,00	286.145,43
Per altri oneri (acquisti, materiali ed altro)	1.270.445,24	1.065.904,38	610.513,44
<b>In totale</b>	<b>5.508.788,94</b>	<b>5.182.875,13</b>	<b>5.494.500,00</b>

Come si può evincere dalle anzidette tabelle, oltre al personale forestale a tempo indeterminato, nella dotazione di maestranze forestali della Comunità Montana vi è anche la manodopera forestale stagionale (cd. "O.T.D. storici"), aventi titolo alla riassunzione annuale in forza di quanto previsto dalla L.R. n. 11/96, dei quali tratteremo più diffusamente nel successivo § 9.

Per quanto riguarda, specificamente, l'applicazione al personale forestale della normativa pubblicistica relativa ai vincoli di spesa ed alla disciplina delle assunzioni, si segnalano due specifici pronunciamenti della Corte dei conti – Sezione di controllo per la Toscana.

Il primo è costituito dal parere n. 190 del 2011, con cui la Sezione Toscana disegna un quadro normativo di riferimento, in base al quale i principi generali che si applicano ai dipendenti della P.A., in materia di accessi, valutazione della performance, progressioni di carriera, svolgimento di

mansioni superiori, come disciplinati dal TUPI n. 165/2001 e dal D.Lgs. n. 150/2009, nonché limiti e vincoli agli incrementi contrattuali ed ai trattamenti accessori previsti da norme di legge, debbono essere applicati anche al personale forestale. Per quanto riguarda i tetti di spesa del personale, di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge 296/2006, la Sezione, richiamando le 'Linee guida' della Sezione Autonomie, ritiene che le spese per il personale forestale siano da escludere dal computo, in quanto, tale personale è equiparabile al *"personale trasferito dalla regione per l'esercizio delle funzioni delegate"*. L'esclusione della spesa va, tuttavia, operata limitatamente alle *"risorse connesse assegnate"*.

Il secondo è parere n. 9 del 2015, emesso su richiesta di un'Unione di comuni toscana, attraverso il quale la Sezione conferma la prima impostazione, con riferimento ai vincoli specifici imposti dal D.L. n. 78/2010, ritenendo che *"non sussistono motivazioni tali da esonerare tale tipologia di personale, ancorché appartenente a specifiche categorie destinatarie di appositi contratti collettivi, dall'obbligo di riduzione della spesa di personale"*.

Questo Ente si è conformato a tale filone interpretativo, verificando il rispetto dei vincoli e dei limiti alla contrattualistica ed al trattamento salariale accessorio e computando le assunzioni a tempo determinato ai fini del limite stabilito dal D.L. n. 78/2010, in materia di lavoro flessibile. Per quanto riguarda il tetto della spesa ex-comma 562, i costi del personale forestale sono stati esclusi, come indicato dal parere n. 190/2011 della Corte dei conti - Sezione di controllo per la Toscana, essendovi l'integrale copertura dei relativi oneri, assicurata attraverso il finanziamento regionale.

Per quanto riguarda nuove assunzioni di maestranze forestali, fin quando permarrà la relativa previsione normativa regionale di blocco assunzionale, sarà osservato il criterio del turn-over, come limite numerico massimo di personale forestale e sempre in relazione alle effettive disponibilità finanziarie, assicurate dai relativi finanziamenti regionali. E, pertanto, in base alle suddette considerazioni, anche nel presente aggiornamento del PTFP 2023-2025 al momento non si prevede - nonostante le numerose cessazioni, già intervenute e/o previste, di personale forestale - alcuna loro reintegrazione, salvo modifiche alla normativa regionale vigente.

Inoltre, nella specifica sezione del presente Piano, viene riportato il tetto di spesa per il lavoro flessibile, tenendo anche conto della spesa sostenuta nel 2009 per il personale forestale stagionale, annualmente assunto a tempo determinato.



Non rilevando, ai fini dell'attuazione del programma delle assunzioni, secondo le priorità indicate dagli organi dell'Ente, si ritiene non necessaria la richiesta ai comuni della loro disponibilità a trasferire alla Comunità montana proprie quote di capacità assunzionale, se pure non indispensabili per il fabbisogno dei singoli enti.

#### 5.4. Rideterminazione del budget assunzionale

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali non utilizzate nel quinquennio precedente (il cui importo è stato ricalcolato per rendere il dato omogeneo con quelli del D.M. 17.03.2020), viene aggiornato e rideterminato il “budget” assunzionale 2023-2025 come segue:

anno	profilo	cat	E/P	IMPORTO con oneri e IRAP	Note
2021	Capacità residua 2018-2021	--	E	456.442,85	
2022	<b>Cessazioni avvenute nel 2022</b>				
2022	Collaboratore amministrativo	B3	E	39.921,96	Pensionamento
2022	Istruttore tecnico	B3	E	38.419,50	Pensionamento
2022	Collaboratore amministrativo	B3	E	35.681,70	Pensionamento
2022	Istruttore contabile	C4	E	39.545,78	Pensionamento
2022	<b>Nuove assunzioni avvenute nel 2022</b>				
2022	Istruttore direttivo tecnico	D1	E	-16.414,36	Assunzione CUR p.t. 50%
2022	Istruttore direttivo amministrativo	D1	E	-29.576,98	Assunzione CUR p.t. 83,33%
2022	Istruttore direttivo amministrativo	D1	E	-35.494,08	Assunzione concorso DSA
2022	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	D1	E	-35.494,08	Assunzione concorso DSO
2022	Istruttore amministrativo	C1	E	-32.678,75	Assunzione concorso CAM
2022	Istruttore contabile	C1	E	-32.678,75	Assunzione concorso CEF
2022	Istruttore direttivo tecnico	D1	E	-35.494,08	Assunzione concorso DST
2022	Istruttore direttivo tecnico	D1	E	-35.494,08	Assunzione concorso DST
2022	Avvocato	D1	E	-35.494,08	Assunzione concorso DSL
2022	Istruttore contabile	C1	E	-32.678,75	Assunzione concorso CEF
2022	Istruttore amministrativo	C1	E	-32.678,75	Assunzione concorso CAM
2022	Istruttore informatico	C1	E	-27.231,19	Assunz. concorso CAI 83,33%
2022	Istruttore direttivo contabile	D1	E	-35.494,08	Assunzione concorso DSC
2022	Istruttore tecnico	C1	E	-32.678,75	Assunzione concorso CTA
2022	Istruttore amministrativo-contabile	C1	E	-32.678,75	Assunzione concorso CEF
2022	Istruttore tecnico	C3	E	-34.474,37	Mobilità volontaria in entrata
<b>Capacità residua 2022</b>				<b>93.277,91</b>	
2023	<b>Cessazioni avvenute/previste nel 2023</b>				
2023	Istruttore direttivo tecnico	D1	E	20.117,92	Mobilità volontaria in uscita
2023	Istruttore direttivo tecnico	D1	E	32.678,75	Pensionamento
2023	Istruttore amministrativo	D1	E	68.249,24	Pensionamento
2023	Istruttore tecnico	C1	P	32.678,75	Dimissioni
2023	Istruttore amministrativo-contabile	C1	P	32.678,75	Dimissioni
<b>Capacità assunzionali 2023</b>				<b>279.681,32</b>	

anno	profilo	cat	E/P	IMPORTO con oneri e IRAP	Note
2022	<b>Nuove assunzioni avvenute/previste nel 2023</b>				
2023	Istruttore tecnico	C1	E	-32.678,75	Assunzione concorso CTA
2023	Istruttore amministrativo	C1	E	-32.678,75	Assunzione concorso CAM
2023	Operatore servizi vari	A2	E	-18.639,92	Stabilizzazione LSU
2023	Operatore servizi vari	A2	E	-18.639,92	Stabilizzazione LSU
2023	Istruttore direttivo tecnico	D1	P	-35.494,08	Scorrim. graduatoria DST
2023	Istruttore direttivo amministrativo	D1	P	-35.494,08	Scorrim. graduatoria DSA
2023	Istruttore direttivo amministrativo	D1	P	-5.917,10	Trasformaz. p.t. in full time
2023	Istruttore informatico	C1	P	-5.447,56	Trasformaz. p.t. in full time
2023	Istruttore direttivo contabile	D1	P	-17.750,00	Scorrim. graduatoria DSO p.t. 50%
2023	Avvocato	D1	P	-17.750,00	Scorrim. graduatoria DSL p.t. 50%
2023	Istruttore informatico	C1	P	-16.350,00	Scorrim. graduatoria CAI p.t. 50%
2023	Istruttore tecnico	C1	P	-16.350,00	Scorrim. graduatoria CTA p.t. 50%
2023	Istruttore contabile	C1	P	-16.350,00	Scorrim. graduatoria CEF p.t. 50%
2023	Capacità ceduta dai Comuni	--	P	0,00	
<b>Totale assunzioni effettuate/previste nel 2023</b>				<b>-269.540,16</b>	
<b>Capacità assunzionali residue 2023</b>				<b>10.141,16</b>	
2024	Nessuna cessazione/assunzione prevista	--		0,00	
2024	Capacità ceduta dai Comuni	--		0,00	
<b>Totale disponibile nel 2024</b>				<b>10.141,16</b>	
2025	<b>Cessazioni previste nel 2025</b>				
2025	Cessazione prevista nel 2025	Dir	P	119.835,82	Pensionamento
2025	<b>Assunzioni previste nel 2025</b>				
2025	Cessazione prevista nel 2025	Dir	P	-119.835,82	Pensionamento
2025	Capacità ceduta dai Comuni	--	P	0,00	
<b>Totale disponibile nel 2025</b>				<b>10.141,16</b>	

(\*) CESSAZIONI effettive (E) e previste (P)

Le capacità assunzionali dell'Ente ammontano pertanto, con riferimento all'anno 2023, ad euro 279.681,32, utilizzate nello stesso anno per euro 269.540,16 e con un resto assunzionale di euro 10.141,16 utilizzabile negli anni successivi di validità del presente Piano.

Le previsioni indicate nel presente aggiornamento del PTFP 2023-2025 fanno riferimento SOLO alle cessazioni già verificatesi ed a quelle per le quali ne è stato accertato il verificarsi entro il 31 dicembre 2023. Resta comunque inteso che, nei casi di cessazioni "previste" e non effettive, l'utilizzo del relativo budget assunzionale è subordinato alla certezza dell'effettiva cessazione.

Le cessazioni verificatesi nel 2023 sono state considerate tenendo conto della possibilità di utilizzo delle afferenti economie in corso d'anno e, pertanto, le stesse sono state prese in considerazione per la determinazione della capacità assunzionale relativa al 2023.

## 6. IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLA P.A.

Il decreto legislativo n. 75/2017, di attuazione della legge delega per la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ha previsto una disciplina transitoria, volta a favorire il superamento del precariato nella P.A. L'articolo 20 stabilisce due diverse modalità di superamento del precariato: la prima (comma 1) consiste nella possibilità di 'stabilizzare' (cioè assumere a tempo indeterminato) coloro che sono stati assunti a tempo determinato a seguito di procedure selettive (anche da graduatorie di concorsi di altri enti) e che abbiano prestato servizio per almeno tre anni negli ultimi otto anni presso l'ente che procede all'assunzione. La seconda modalità (comma 2) consiste nello svolgimento di procedure selettive riservate al personale che abbia prestato servizio, con qualsiasi tipo di contratto 'flessibile', per almeno tre anni negli ultimi otto anni presso il medesimo ente. In ambedue i casi, i posti da ricoprire devono essere previsti nel Piano dei fabbisogni e, nel secondo caso, la riserva scatta solo sulla metà dei posti disponibili del medesimo profilo. Il requisito del triennio deve essere posseduto alla data del 31.12.2020 (dopo le ultime modifiche al decreto apportate dal D.L. 'mille proroghe' n. 162/2019 e dalla legge n. 77/2020, di conversione del D.L. n. 34/2020; in precedenza la data era il 31.12.2017). Riguardo a tale normativa, non vi sono nell'ente soggetti interessati.

Nell'art. 1, commi 495 e 497, della legge 27.12.2019, n. 160, si prevede che le amministrazioni pubbliche possano assumere a tempo indeterminato e, quindi, stabilizzare i LSU dalle stesse utilizzati, anche con contratti a tempo parziale ed eventualmente in deroga alla dotazione organica, al piano del fabbisogno di personale ed ai vincoli assunzionali vigenti, in qualità di lavoratori soprannumerari, nei limiti delle risorse del Fondo per l'occupazione (ex art. 1, comma 1156, lettera g-bis, Legge n. 296/2006), ripartite secondo un emanando D.C.P.M.

Al fine di poter beneficiare di detto riparto, questo Ente (che utilizza dal 09.03.2009 n. 2 LSU assunti dall'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni, sulla base di apposito protocollo d'intesa, stipulato il 05.03.2009) risulta potenzialmente interessato e, pertanto, ha presentato apposita manifestazione d'interesse di stabilizzazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, contenente la richiesta del previsto finanziamento.

Il PTFP 2020-2022 aveva recepito detta situazione, prevedendo l'istituzione in pianta organica di n. 2 posti di categoria "A1" - profilo "Operatore servizi vari", part-time al 50%, corrispondenti a quella dei LSU utilizzati, oltre alla relativa previsione nell'annualità 2020 del piano occupazionale 2020-2022 della relativa assunzione, avvalendosi dell'anzidetta norma speciale di stabilizzazione dei LSU.

Con deliberazione della G.E. n. 3 del 23.01.2020, l'Ente manifestava il proprio interesse all'assunzione a tempo parziale e indeterminato, dei predetti LSU in utilizzo, ai sensi di detta normativa e con conseguente nota prot. 788 del 04.02.2020, inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, commi 495-497, della citata Legge n. 160/2019, venne richiesta l'ammissione a partecipare, per l'annualità 2021, alla procedura per l'assunzione incentivata a tempo indeterminato dei predetti LSU e di assegnazione delle risorse statali del FsOF. A detta richiesta non venne fornito alcun riscontro positivo e, pertanto, questo Ente non poté dar corso alla stabilizzazione dei predetti lavoratori. L'art. 1, comma 26-bis, del D.L. n. 228/2021, siccome introdotto dalla legge di conversione n. 15/2022, estese all'anno 2022 l'anzidetta procedura di assunzione incentivata degli LSU, prorogando fino al 31.03.2022 il termine di presentazione delle manifestazioni d'interesse delle P.A. interessate.

E, pertanto, con deliberazione della G.E. n. 17 del 10.03.2022, Ente ha rinnovato l'interesse alla stabilizzazione incentivata e, quindi, all'assunzione alle proprie dipendenze, con contratto di lavoro a tempo parziale e indeterminato, dei predetti LSU utilizzati dalla Comunità Montana. Con istanza prot. 2880 del 30.03.2022, inviata da questo Ente al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, commi 495-497, della citata Legge n. 160/2019, venne richiesta l'ammissione a partecipare, per l'annualità 2022, alla procedura per l'assunzione incentivata a tempo indeterminato e parziale dei predetti LSU, con richiesta di assegnazione delle risorse statali del FsOF.

Con il DPCM 10.10.2022 di riparto delle risorse del FsOF, sono stati assegnati, tra le altre, anche alla Regione Campania i contributi annui a regime, d'importo unitario pari ad € 9.296,22, erogabile a decorrere dalla data di assunzione a tempo indeterminato, per ogni lavoratore assunto dalle amministrazioni pubbliche indicate nell'elenco allegato 1 al medesimo decreto, in cui risulta annoverato anche questo Ente tra i destinatari dell'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, degli anzidetti n. 2 LSU in utilizzo.

Con nota prot. PG/2023/0112641 del 02.03.2023, la D.G. per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili della Regione Campania, nel dare notizia anche a questo Ente utilizzatore di LSU del riparto delle risorse statali del FsOF disposto con l'anzidetto DPCM 10.10.2022, ha richiesto di dar corso alle procedure di stabilizzazione, entro e non oltre il 30 giugno 2023, di cancellare i lavoratori dal portale [www.monitoraggiolsu.it](http://www.monitoraggiolsu.it) tassativamente il giorno precedente l'assunzione e di trasmettere i relativi atti (copia dell'istanza inoltrata al MLPS, UNILAV e determina contrattuale) alla stessa struttura regionale.

Questo Ente, nel prendere atto di rientrare tra i destinatari interessati dalla normativa in oggetto, constatava che:

- nella propria dotazione organica e nel piano del fabbisogno di personale 2023/2025 (intanto, approvato con deliberazione di G.E. n. 15 del 13.03.2023), pur essendo previsti in organico n. 2 posti del profilo professionale di "Operatore servizi vari" - ex Categoria "A" (oggi "Area degli Operatori" ex CCNL 16.11.2022) corrispondenti a quelle dei predetti LSU utilizzati, nel piano occupazionale del corrente anno 2023 non erano previste stabilizzazioni, per cui risulta applicabile la disposizione derogatoria di cui innanzi, anche in rapporto ai vincoli assunzionali vigenti, per la stabilizzazione di detti LSU;
- per le n. 2 stabilizzazioni in argomento è prevista l'erogazione dell'incentivo statale, a valere sulle risorse FsOF, quantificato nell'importo annuo di € 18.592,44 complessivi, a fronte di un costo complessivo stimato nell'ammontare annuo di € 37.102,36, riferito a rapporti part-time del 66,667% e comprensivo di ratei 13<sup>^</sup> ed oneri riflessi, con una maggiore spesa da porre a carico del bilancio dell'Ente di € 18.509,92;
- sussiste la necessità per l'Ente di stabilizzare e, quindi, assumere alle proprie dipendenze a tempo indeterminato e parziale del 66,667% (24 ore settimanali), i predetti LSU utilizzati, al fine di continuare ad adibirli ai servizi ed alle attività ausiliarie cui gli stessi sono ancora attualmente impiegati.

A tal fine, con deliberazione di G.E. n. 26 del 05.06.2023, si è dato corso alla procedura di stabilizzazione dei n. 2 LSU in utilizzo presso questo Ente, previo espletamento della prevista selezione riservata, pervenendo infine all'assunzione ed alla stipula dei contratti individuali di lavoro con le predette n. 2 unità di LSU, a tempo indeterminato e parziale del 66,667%, con decorrenza dal 1° luglio 2023. Infine, in data 28.06.2023, ne è stata data comunicazione alla competente D.G. Regionale ai fini dell'erogazione del contributo previsto.

## 7. L'AGGIORNAMENTO DEL PTFP 2023/2025

Il panorama normativo sulle modalità per l'accesso all'impiego nella pubblica amministrazione ha subito una serie convulsa di modifiche negli ultimi anni, cui accenneremo di seguito.

Dapprima, la legge n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) ha previsto l'obbligo di ricorrere, salvo che per specifici profili, a concorsi unici, da bandire a livello nazionale e da svolgersi con *“modalità semplificate definite con decreto del Ministro della pubblica amministrazione da adottarsi entro due mesi”* dall'entrata in vigore della legge, disponendo che, nelle more dell'emanazione del decreto restano applicabili le disposizioni previgenti.

Detta legge aveva, inoltre, previsto che, in ogni caso, le graduatorie dei concorsi potessero essere utilizzate solo per la copertura di posti indicati dai bandi, senza possibilità di *“scorrimento”* per posti resisi disponibili successivamente, né possibilità di cessione, per l'utilizzo, ad altri enti. La legge di bilancio del 2020 (n. 160/2019) ha eliminato tale restrizione, reintroducendo di fatto la facoltà di scorrimento delle graduatorie per la copertura di posti resisi disponibili successivamente, ma limitando però la validità delle stesse ad un biennio dalla data della loro approvazione. Con disposizione introdotta dalla legge di conversione (n. 8 del 28.02.2020), l'articolo 17, comma 1-bis, del decreto *“mille proroghe”* (D.L. n. 162 del 30.12.2019) consente agli enti locali, per l'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, di scorrere le graduatorie ancora valide *“anche in deroga al comma 4 dell'articolo 91 del TUEL”*, cioè anche per posti istituiti successivamente alla data di indizione del concorso.

Con l'art. 1-bis del D.L. 22 aprile 2023, n. 44, siccome convertito con modificazioni nella Legge 21 giugno 2023, n. 74, sono state apportate rilevanti modifiche all'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001, in materia di concorsi per il reclutamento del personale. In particolare, il comma 1, lettera a), punto 2 ha introdotto una novità significativa, ossia, il *“tetto idonei: disposto mediante l'aggiunta al comma 5-ter dell'anzidetto art. 35 dei seguenti periodi: «Nei concorsi pubblici sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20 per cento dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi. In caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria nei limiti di cui al quarto periodo»*. Da tale limitazione restano escluse le *“procedure concorsuali bandite dalle regioni, dalle province, dagli enti locali ... che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a venti unità e per i comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti...”*, come sancito nel quarto periodo del citato art. 35. E tal è il caso della Comunità Montana, sia riguardo il numero di abitanti (comune membro più popoloso) e sia riguardo al numero di posti messi a concorso (inferiore a venti unità).

In ogni caso, tale norma Taglia-Idonei, entrata in vigore a partire dal 22 giugno 2023, non è retroattiva e si applica solamente ai concorsi banditi successivamente a tale data.

Come già accennato nel precedente § 1.1, un'ultima importante novità in tema di assunzioni di personale negli Enti Locali è stata introdotta dal D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82, che ha modificato la normativa sulle modalità di accesso ai pubblici impieghi, dettando la disciplina regolamentare che le amministrazioni sono tenute ad applicare nell'espletamento delle procedure concorsuali e di assunzione, anche nell'intento di adeguare la disciplina in materia di concorsi pubblici alle riforme introdotte in materia di pubblico impiego dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36.

In particolare, l'art. 1, comma 1, del citato D.P.R. n. 82/2023 ha apportato una serie di modifiche al D.P.R. n. 487/1994, tra cui quella disposta alla lettera o), n. 2), che sostituisce l'art. 15, comma 7, di quest'ultimo Decreto, prevedendo che *«7. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale disciplinate dal presente regolamento rimangono vigenti per un*

*termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali.».*

Come visto, quest'ultima novella normativa riveste un particolare impatto per questo Ente, precludendo di fatto l'utilizzo delle graduatorie concorsuali formate oltre il biennio dalla loro approvazione ed impedendo così l'attuazione del Piano occupazionale 2023/2025, che prevede l'attingimento delle graduatorie formate da questo Ente a seguito dei concorsi pubblici banditi ed espletati in vigenza dei PTFP 2020/2022 e successivi ed approvate in data 9 dicembre 2021. La scadenza di queste ultime, per effetto di detta norma risulta oggi antergata al 9 dicembre 2023, rispetto al termine di validità triennale (prima previsto per gli Enti Locali dall'art. 91, comma 4, del T.U.E.L.), in base al quale tali graduatorie sarebbero state valide fino al 9 dicembre 2024.

Anche da ciò la necessità del presente aggiornamento del PTFP 2023/2025, con riferimento alle figure professionali che si prevede di acquisire dall'esterno, per le quali siano disponibili le graduatorie ancora valide dei concorsi banditi dalla Comunità Montana e per le quali non sono intercorsi accordi con altri Enti al fine del loro utilizzo. A tal fine, si formula l'indirizzo di utilizzare prioritariamente dette graduatorie, salvo che esigenze legate alle specificità delle mansioni da svolgere non rendano necessario ricorrere a nuove selezioni concorsuali, ovvero all'attivazione della procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001.

### ***7.1. Utilizzo del budget assunzionale a tempo indeterminato***

Come accennato in premessa, il D.U.P. 2023-2025 rinvia al PTFP 2023-2025, approvato con deliberazione della G.E. n. 15 del 13.03.2023, confermando l'attualità di detta programmazione. Intanto, il PTFP 2021-2023 è stato attuato attraverso l'espletamento di tutte le procedure assunzionali nello stesso contemplate, che si sono concluse nel corso dell'annualità 2021. All'esito, sia del concorso unico territoriale regionale, che dei concorsi pubblici indetti dall'Ente, tutte le previsioni assunzionali contemplate nei Piani 2021/2023 e 2022/2024 sono state realizzate, ma, come accennato in premessa, i pensionamenti previsti nel corso dell'annualità corrente, dovuti alla cosiddetta "quota 103" e le mobilità in uscita, verificatesi sempre nel corso del 2023, ma non previste nel PTFP 2023/2025 originario, impongono l'aggiornamento delle relative programmazioni assunzionali.

Pertanto, risulta necessario provvedere all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale, con riferimento al triennio 2023/2025, che viene appunto effettuato con il presente documento, tenendo conto dell'aggiornamento e della rideterminazione del "budget" assunzionale 2023-2025, illustrata nel precedente § 5.4.

Più in dettaglio, nella corrente annualità **2023**, oltre a confermare le due assunzioni dall'esterno, previste dal precedente piano occupazionale, confermate nel PTFP 2023-2025 e già effettuate lo scorso mese di gennaio 2023 attraverso lo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti, occorre prevedere ulteriori scorrimenti entro il termine di validità delle graduatorie stesse, come di seguito meglio illustrato.

Nel Piano occupazionale dell'annualità 2023, si prevede la copertura di ulteriori n. 7 posti vacanti o resisi tali per effetto di cessazioni, mediante lo scorrimento delle graduatorie concorsuali formate da questo Ente ed in corso di validità. Il tutto viene esposto dettagliato nelle tabelle che seguono, distintamente per ciascuna delle annualità di vigenza del presente Piano.

<b>Piano Occupazionale 2023-2025 – annualità 2023</b>						
Cat. giur.	N.	Profilo	Costo unitario annuo	Scorrim. graduat.	Stabilizz. LSU	Utilizzo budget 2023
C1	1	Istruttore tecnico	32.678,75	1	0	32.678,75
C1	1	Istruttore amministrativo	32.678,75	1	0	32.678,75
A2	1	Operatore servizi vari	18.639,92	0	1	18.639,92
A2	1	Operatore servizi vari	18.639,92	0	1	18.639,92
D1	1	Istruttore direttivo tecnico	35.494,08	1	0	35.494,08
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo	35.494,08	1	0	35.494,08
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo	5.917,10	1	0	5.917,10
C1	1	Istruttore informatico	5.447,56	1	0	5.447,56
D1	1	Istruttore direttivo contabile	17.750,00	1	0	17.750,00
D1	1	Avvocato	17.750,00	1	0	17.750,00
C1	1	Istruttore informatico	16.350,00	1	0	16.350,00
C1	1	Istruttore tecnico	16.350,00	1	0	16.350,00
C1	1	Istruttore contabile	16.350,00	1	0	16.350,00
<b>Totali</b>				<b>11</b>	<b>2</b>	<b>269.540,16</b>
<b>Budget assunzionale 2023</b>						<b>186.403,41</b>
<b>Resto assunzionale 2022</b>						<b>93.277,91</b>
<b>Totale budget a disposizione</b>						<b>279.681,32</b>
<b>Resto assunzionale utilizzabile nel 2024/2025</b>						<b>10.141,16</b>

Con le previsioni assunzionali del 2023, si utilizzano le capacità assunzionali residue dal 2018 al 2022, oltre a quelle acquisite nel 2023, con un avanzo di euro 10.141,16.

Per il **2024** non si prevedono né cessazioni e né assunzioni dall'esterno:

<b>Piano Occupazionale 2023-2025 – annualità 2024</b>						
Cat. giur.	N.	Profilo	Costo unitario annuo	Scorrim. graduat.	Concorso pubblico	Utilizzo budget 2024
			0,00	0	2	0,00
<b>Totali</b>				<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00</b>
<b>Budget assunzionale 2024</b>						<b>0,00</b>
<b>Resto assunzionale 2023</b>						<b>10.141,16</b>
<b>Totale budget a disposizione</b>						<b>10.141,16</b>
<b>Resto assunzionale 2024</b>						<b>10.141,16</b>

In assenza di cessazioni/assunzioni previste nel 2024, rimane l'avanzo di euro 10.141,16 residuo nel 2023.

Per il **2025** si prevede n. 1 cessazione ed una nuova assunzioni dall'esterno, decorrente dall'anno successivo:

Piano Occupazionale 2023-2025 – annualità 2025						
Cat. giur.	N.	Profilo	Costo unitario annuo	Progress. verticali	Concorso pubblico	Utilizzo budget 2024
Dir	1	Dirigente	119.835,82		1	119.835,82
<b>Totali</b>				<b>0</b>	<b>1</b>	<b>119.835,82</b>
<b>Budget assunzionale 2025 (utilizzabile nel 2026)</b>						<b>119.835,82</b>
<b>Resto assunzionale 2023</b>						<b>10.141,16</b>
<b>Totale budget a disposizione</b>						<b>129.976,98</b>
<b>Resto assunzionale 2025</b>						<b>129.976,98</b>

Con la cessazione prevista nel 2025, si incrementano le capacità assunzionali dell'anno successivo, che sommate a quelle maturate nell'anno 2024, determinano un avanzo di euro 129.976,98.

Con le assunzioni programmate nel 2023 si esaurisce, quindi, il Piano 2023-2025. Residua la predetta capacità assunzionale di € 129.976,98, che sarà riportata a nuovo nel Piano del triennio successivo, nel quale sarà considerata anche la capacità assunzionale maturata nell'anno 2025, non ancora accertata.

Il costo totale delle assunzioni previste nel triennio ammonta ad € **269.540,16**.

Resta ovviamente stabilito che le procedure finanziate con cessazioni previste potranno essere effettivamente intraprese all'atto dell'accertamento formale della cessazione e che le relative assunzioni non potranno essere disposte prima dell'effettiva cessazione.

### 7.2. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2023-2025

A questo punto, si procede con la verifica della neutralità finanziaria del presente PTFP 2023-2025, volta cioè ad accertare se, sommando il costo del Piano delle assunzioni al costo dotazionale del personale in servizio al 1° gennaio 2023, detratta la spesa per le cessazioni avvenute e/o programmate, il risultato sia compatibile con il tetto di spesa determinato dalla legge, cioè se il PTFP 2023-2025 è stato predisposto nel rispetto del principio di neutralità finanziaria.

Le anzidette operazioni sono rappresentate nella seguente tabella:

PREVISIONE 2023/2025	
VOCE	IMPORTO
<b>COSTO dotazionale del personale in servizio nell'anno 2023</b>	<b>986.503,12</b>
COSTO delle assunzioni previste dal PTFP nel triennio 2023-2025	269.540,16
COSTO delle cessazioni avvenute e/o previste nel triennio 2023-2025	-121.045,91
<b>COSTO dotazionale previsto alla fine dell'anno 2025</b>	<b>1.134.997,37</b>
LIMITE DI LEGGE (Spesa di personale media, relativa al triennio 2011/2013)	1.419.763,17
<b>MARGINE DI ULTERIORE DISPONIBILITA'</b>	<b>284.765,80</b>

Verificato che la spesa programmata rientra nel limite di legge, si evidenzia che resta un margine di capacità di spesa ulteriore, pari ad euro 284.765,80, rispetto alle capacità assunzionali. Questo margine potrà essere utilizzato, ove occorra e sia adeguatamente finanziato, per assunzioni ad invarianza finanziaria sistemica (mobilità fra enti pubblici soggetti a regime di limitazione delle assunzioni, incremento orario dei part-time, ecc.).

### 7.3. Individuazione delle procedure assunzionali

Si individuano le seguenti modalità di assunzione per i posti di cui si prevede la copertura con utilizzo del budget assunzionale:

#### Anno 2023

Cat.	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	Riserve previste	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2023
C1	1	Istruttore tecnico	Tempo pieno	===	Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice CTA), con assunzione 3° classificato
C1	1	Istruttore amministrativo	Tempo pieno		Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice CAM), con assunzione 5° classificato
A2	1	Operatore servizi vari	Part time 66,66%		Stabilizzazione LSU
A2	1	Operatore servizi vari	Part time 66,66%		Stabilizzazione LSU
D1	1	Istruttore direttivo tecnico	Tempo pieno		Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice DST), con assunzione 3° classificato
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo	Tempo pieno		Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice DSA), con assunzione 4° classificato
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo	Tempo pieno		Trasformazione rapporto da part-time 83,33% in full time
C1	1	Istruttore informatico	Tempo pieno		Trasformazione rapporto da part-time 83,33% in full time
D1	1	Istruttore direttivo contabile	Part time 50%		Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice DSo), con assunzione 2° classificato
D1	1	Avvocato	Part time 50%		Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice DSL), con assunzione 2° classificato
C1	1	Istruttore informatico	Part time 50%		Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (CodiceCAI), con assunzione 2° classificato
C1	1	Istruttore tecnico	Part time 50%		Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice CTA), con assunzione 4° classificato
C1	1	Istruttore contabile	Part time 50%	===	Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice CEF), con assunzione 5° classificato

#### Anno 2024

Cat.	N.	PROFILO professionale	Regime orario	Riserve previste	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2024
Nessuna nuova assunzione prevista					
	0	Unità equivalenti			

#### Anno 2025

Cat.	N.	PROFILO professionale	Regime orario	Riserve previste	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2024
Nessuna nuova assunzione prevista					
	0	Unità equivalenti			

In considerazione dell'equivalenza finanziaria delle assunzioni per concorso, con le assunzioni per mobilità da enti non in regime di limitazione delle assunzioni, si stabilisce come indirizzo generale, che ove ritenuto più conveniente dall'organo di vertice della struttura direzionale, per il profilo richiesto e la tempistica di copertura dei posti, può essere autorizzato l'esperimento della procedura di mobilità ex-art. 30 del TUPI, ovvero ex-art. 22 del D.L. n. 50/2017, ovvero, prioritariamente, lo scorrimento delle graduatorie dell'Ente stesso o di altri enti, in luogo dell'indizione del concorso pubblico.

## 8. I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n. 122 e ss.mm.ii., prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

### 8.1. Determinazione del limite di spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa per lavoro flessibile della Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo" è costituito dalla somma della spesa sostenuta per tale finalità nell'anno 2009 delle due comunità montane preesistenti all'accorpamento disposto con L.R. n. 12/2008, con effetto dal 1° gennaio 2009, ossia, le Comunità Montane "Bussento" e "Lambro e Mingardo". Tale limite, la cui determinazione è stata per la prima volta formalizzata con l'aggiornamento del PTFP 2020/2022, è costituito dalla per lavoro flessibile, comprensiva di componenti stipendiali, oneri a carico dell'ente ed IRAP.

Da una verifica effettuata sul Consuntivo 2009 del nuovo Ente accorpato in quell'anno, è stato accertato che, non sono state effettuate in quell'anno spese per lavoro flessibile, se non quelle relative al personale a tempo determinato, avente titolo alla riassunzione nell'anno 2009, con il contratto del personale idraulico-forestale, per effetto della normativa regionale (L.R. n. 11/96) sulle garanzie occupazionali della manodopera impiegata nel comparto forestale. Per una corretta verifica del rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile, è stato conteggiato il costo di tale personale avventizio, in ossequio al principio di uniformità ed anche ai fini degli obblighi di contenimento della spesa di personale, affermati dalla giurisprudenza contabile, di cui si è trattato nel precedente § 5.

Viene, pertanto, confermata nel presente Piano la rideterminazione della spesa per lavoro flessibile, sostenuta nel 2009 dalla Comunità Montana, effettuata con l'aggiornamento del PTFP 2020/2022, mediante la ricognizione dettagliata del personale a tempo determinato in servizio presso l'Ente, nel corso del 2009, come riportato nella seguente tabella:

ENTE	RAPPORTO DI LAVORO	CONTRATTO	DURATA DEL CONTRATTO	N.	TIPOL.	SALARI	ONERI RIFL.	IRAP	COSTO TOTALE
Comunità Montana	Lavoro dipendente	CCNL Forestali	gg. lav. 151	212	O.T.D.	2.454.975,09	213.555,77	180.373,25	2.848.904,11
<b>TOTALE SPESA ANNO 2009</b>						2.454.975,09	213.555,77	180.373,25	<b>2.848.904,11</b>

Il limite della spesa per lavoro flessibile viene, di conseguenza, confermato nella somma complessiva di euro **2.848.904,11**, comprensiva di componenti stipendiali, oneri riflessi ed IRAP.

### 8.2. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL

Il primo comma dell'art. 110 del TUEL dà facoltà agli enti locali di ricoprire i posti di responsabile di settore/servizio, mediante contratto a tempo determinato per la durata del mandato del sindaco o presidente, a condizione che tale possibilità sia prevista dallo Statuto dell'Ente. Il secondo comma dell'art. 110 consente anche la stipula di contratti a tempo determinato, al di fuori della dotazione organica, per posti di dirigenti, di alte specializzazioni o di funzionari dell'area direttiva.

I costi di tali assunzioni non incidono sulle capacità assunzionali, ma vanno considerati ai fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 562, articolo 1, della legge n. 296/2006. Gli

incarichi extra-dotazionali (comma 2) vanno considerati anche tra le spese per lavoro flessibile, ai fini del rispetto del limite imposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, mentre, gli incarichi conferiti ai sensi del primo comma (responsabili di settore/servizio) sono esclusi da tale limite, per esplicita previsione della norma stessa.

Il terzo comma dell'art. 110 del TUEL dispone, inoltre, che al personale assunto con i suddetti contratti possa essere riconosciuta un'indennità aggiuntiva ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

L'art. 42 dello Statuto della Comunità Montana prevede che la copertura dei posti di responsabile di settore/servizio possa avvenire anche mediante stipula di contratto a tempo determinato, ai sensi del primo comma dell'art. 110 del TUEL.

L'art. 93 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta n. 57 del 05.09.2019, stabilisce le modalità di conferimento dei suddetti incarichi ed attribuisce alla competenza della Giunta la determinazione dell'eventuale indennità integrativa ad personam, contestualmente all'individuazione dei posti da coprire mediante contratto a tempo determinato.

Con le medesime modalità e procedure possono essere stipulati anche contratti a tempo determinato, per i funzionari dell'area direttiva in possesso di specifica professionalità, ai sensi del secondo comma dell'art. 110 del TUEL.

Dapprima, il PTFP 2019-2021 e, poi, il PTFP 2020/2022, hanno previsto il conferimento degli incarichi a personale direttivo, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL, riepilogati nella tabella che segue:

Cat.	Profilo professionale	Servizio	PT	Durata max	Data di assunzione	Data di cessazione
D	Istruttore direttivo tecnico	Responsabile dei Servizi Lavori Pubblici – Patrimonio e appalti - Pianificazione	1	mesi 48	gen-2020	apr-2022
D	Istruttore direttivo amministrativo	Responsabile dei Servizi Affari generali e contenzioso - Trasparenza	1	mesi 48	gen-2020	dic-2021
D	Istruttore direttivo contabile	Responsabile dei Servizi Personale e risorse umane – Datore di lavoro e sicurezza	1	mesi 48	gen-2020	dic-2021
D	Istruttore direttivo affari legali	Responsabile del Servizio Contenzioso	1	mesi 12	apr-2021	mar-2022

Tale previsione è stata attuata nel corso dell'anno 2020 e le relative assunzioni sono state perfezionate, previo espletamento delle relative procedure selettive pubbliche, con la stipula dei relativi contratti di lavoro a tempo determinato.

Degli anzidetti contratti, due risultano già cessati nel 2021 e altri due sono nei mesi di marzo e aprile 2022, a seguito dell'espletamento dei relativi concorsi, con l'assunzione in servizio dei rispettivi vincitori.

Come già accennato, i costi di tali assunzioni pur non incidendo sulle capacità assunzionali, sono stati considerati ai soli fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 562, articolo 1, della legge n. 296/2006.

### **8.3. Piano delle assunzioni a tempo determinato**

Con l'aggiornamento del PTFP 2020-2022, approvato con deliberazione di Giunta n. 55 del 21.09.2020, è stato definito per la prima volta un Piano di assunzioni a tempo determinato, sia per tenere conto delle assunzioni del personale forestale con regime di rapporto stagionale

(O.T.D.), e sia per prevedere l'assunzione a tempo determinato di personale del comparto delle Funzioni locali, in misura essenziale per sopperire alle nuove e numerose carenze di organico, determinatesi a partire dall'anno 2020, onde evitare la paralisi delle attività gestionali, fino all'espletamento dei relativi concorsi.

L'anzidetto Piano delle assunzioni a tempo determinato ha stabilito di provvedere alle relative assunzioni, secondo le procedure previste dall'art. 132 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente e nel pieno rispetto delle previsioni di legge e contrattuali, mediante la costituzione dei rapporti di lavoro necessari ed indispensabili, fermo restando che i relativi debbono rientrare nel tetto della spesa per lavoro flessibile, unitamente a quelli del personale forestale a tempo determinato avente titolo alla riassunzione annuale.

Le assunzioni a tempo determinato, programmate per l'annualità 2020 del PTFP 2020/2022, sono state avviate con la pubblicazione di un Avviso di selezione pubblica per l'assunzione di n. 11 unità di personale a tempo pieno e determinato (avvenuta in data 23.10.2020 sulla G.U.R.I. – 4<sup>a</sup> Serie Speciale n. 67). I relativi procedimenti selettivi sono stati completati ad aprile 2021 e l'assunzione del nuovo personale a tempo determinato per la durata prevista di un anno è avvenuta con la stipula dei relativi contratti di lavoro con decorrenza dal 02.05.2021. Detto personale neoassunto risulta cessato dal servizio ad aprile 2022.

Si riporta di seguito il prospetto riepilogativo dei rapporti di lavoro stagionale/flessibile già in corso e/o da attivare nel triennio **2023-2025**.

Per il **2023** si prevede di confermare i seguenti rapporti di lavoro stagionale/flessibile:

<b>PREVISIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE LAVORO FLESSIBILE 2023</b>							
Liv.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Durata contrattuale anno 2023	Settore destinatario	Costo unitario	Costo totale
<b>A. LIMITE di spesa per lavoro flessibile (anno 2009)</b>							<b>2.848.904,11</b>
4°	46	Operai a tempo determinato (O.T.D.) in somministrat.	39 ore	102 gg.	Settore forestazione	6.220,55	286.145,43
vari	132	Operai a tempo determinato (O.T.D.)	39 ore	182 gg.	Settore forestazione	17.569,61	2.319.188,38
<b>B. TOTALE spesa soggetta a limite</b>							<b>2.319.188,38</b>
<b>TOTALE spesa soggetta a limite (A - B)</b>							<b>529.715,73</b>

Per il **2024** si prevede di attivare e/o confermare i seguenti rapporti di lavoro flessibile:

<b>PREVISIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE LAVORO FLESSIBILE 2024</b>							
Liv.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Durata contrattuale anno 2024	Settore destinatario	Costo unitario	Costo totale
<b>A. LIMITE di spesa per lavoro flessibile (anno 2009)</b>							<b>2.848.904,11</b>
4°	46	Operai a tempo determinato (O.T.D.) in somministrat.	39 ore	102 gg.	Settore forestazione	6.300,00	289.800,00
vari	121	Operai a tempo determinato (O.T.D.)	39 ore	312 gg.	Settore forestazione	21.069,61	2.549.422,68
<b>B. TOTALE spesa soggetta a limite</b>							<b>2.549.422,68</b>
<b>TOTALE spesa soggetta a limite (A - B)</b>							<b>299.481,43</b>

Per il **2025** si prevede di attivare e/o confermare i seguenti rapporti di lavoro flessibile:

<b>PREVISIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE LAVORO FLESSIBILE 2025</b>							
Liv.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Durata contrattuale anno 2025	Settore destinatario	Costo unitario	Costo totale
<b>A. LIMITE di spesa per lavoro flessibile (anno 2009)</b>							<b>2.848.904,11</b>
4°	46	Operai a tempo determinato (O.T.D.) in somministrat.	39 ore	102 gg.	Settore forestazione	6.300,00	289.800,00
vari	115	Operai a tempo determinato (O.T.D.)	39 ore	312 gg.	Settore forestazione	21.069,61	2.423.005,03
<b>B. TOTALE spesa soggetta a limite</b>							<b>2.423.005,03</b>
<b>TOTALE spesa soggetta a limite (A - B)</b>							<b>425.899,08</b>

La durata dei contratti è da considerare indicativa e sarà fissata al momento dell'assunzione, sulla base delle effettive necessità, sempre previa verifica del rispetto del limite annuale della spesa.

#### **8.4 Individuazione modalità di assunzione del personale a tempo determinato**

Nelle seguenti tabelle, riferita a ciascuna delle annualità 2023, 2024 e 2025, vengono riportate le modalità di assunzione di personale a tempo determinato previste e/o già attuate:

<b>Cat.</b>	<b>Posti n.</b>	<b>PROFILO professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Durata</b>	<b>MODALITÀ DI ASSUNZIONE</b>
4°	46	Operai a tempo determinato (O.T.D.)	Tempo pieno	102 giornate	Ricorso ad Agenzia interinale
vari	115	Operai a tempo determinato (O.T.D.)	Tempo pieno	151 giornate	Procedure assunzionali previste per i lavoratori forestali a tempo determinato.

## 9. LA MOBILITA'

Per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex-art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR; Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR; deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento trova, inoltre, conferma a livello normativo nell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, (*"In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità (...) tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione..."*) e nell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (*"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni ..."*).

Come già accennato nel precedente § 1, pur se la nuova disciplina, emanata in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, non risulta applicabile alle comunità montane, intese quali unioni di comuni, a mente dell'art. 27 del D.L. n. 267/2000, occorre ritenere che la stessa produce comunque effetti indiretti sulle assunzioni di personale per mobilità, in quanto vanno ad incidere in negativo sul budget assunzionale a disposizione degli Enti destinatari di mobilità e, in positivo, su quello degli Enti di provenienza, non essendo più finanziariamente "neutre".

Perciò, nel Piano occupazionale esposto nel precedente § 7, sono stati considerati anche i costi delle assunzioni per mobilità.

### 9.1. Le mobilità attivate e quelle previste

Negli anni precedenti al 2022, l'istituto della mobilità, sia in entrata che in uscita, non è stato mai utilizzato dall'Ente.

Nell'annualità 2022 del previgente presente PTFP 2022/2024, è stata prevista ed attuata l'assunzione per mobilità di n. 1 unità di personale, specificata nel Piano occupazionale dell'annualità 2022.

Nel presente PTFP 2023/2025, non si prevedono ulteriori assunzioni per mobilità in entrata.

Si segnala, inoltre, che nel corso del 2023, sono pervenute n. 2 richieste di mobilità in uscita, concretizzatesi, la prima ad aprile 2023, con il trasferimento ad altro Ente di una unità di personale a tempo pieno di Categoria C, e l'altra, a novembre 2023, con il trasferimento ad altro Ente di una unità di personale a tempo parziale (50%) di Categoria D.

### 9.2. Criteri ed indirizzi per il rilascio del nulla-osta alle richieste di mobilità

Come si è detto, la Circolare esplicativa interministeriale del 08.06.2020 sostiene che i comuni che applicano i nuovi criteri non sono più considerati "enti con limitazioni alle assunzioni" e, di conseguenza, la mobilità "da" e "per" gli stessi non è più neutra da un punto di vista finanziario. Per gli enti che conservano il regime vincolistico, come le unioni di comuni e, quindi, le comunità montane, le mobilità in entrata da enti comunali devono essere coperte da

disponibilità assunzionali, mentre le mobilità in uscita continuano a non essere computabili, ai fini delle capacità assunzionali, ai sensi del D.L. n. 95/2012.

Per la mobilità in entrata, soccorre la disciplina contenuta nell'art. 126 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla quale si rinvia.

Mentre, per la mobilità in uscita, il nuovo contesto in cui si colloca l'istituto impone all'Ente di assumere un orientamento chiaro e prudente, nei criteri da adottare per la concessione di eventuali nulla-osta al tale tipologia di mobilità.

Viene, perciò, confermato l'indirizzo adottato sia nel PFT 2022/2024 che nell'originario PTFP 2023/2025, relativo alle modalità di concessione del nulla-osta ai dipendenti che fanno richiesta di mobilità in uscita verso altri enti:

- il rilascio del nulla-osta è, in ogni caso, condizionato al parere favorevole del Responsabile del settore di attuale assegnazione del dipendente;
- può essere sempre concesso il nulla-osta, nel caso di mobilità per interscambio con un lavoratore proveniente da ente soggetto a regime di limitazione delle assunzioni;
- può essere concesso il nulla-osta, qualora il Responsabile del settore interessato non ne richieda la sostituzione ed attesti che la copertura del posto non è più necessaria (e/o prioritaria) per l'ordinario svolgimento delle attività di competenza del settore;
- in tutti gli altri casi, il nulla-osta resta condizionato all'effettiva possibilità di copertura del posto che resterà vacante, mediante disponibilità di capacità assunzionali e/o mobilità in entrata da enti sottoposti a vincoli assunzionali, da prevedersi nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni.

## CONCLUSIONI

Il presente documento costituisce aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025, che sarà sottoposto a monitoraggio nel periodo della sua vigenza, al fine di assicurare il mantenimento delle coperture finanziarie e il rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente.

**LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
ECONOMICO – FINANZIARIO**

*- Lucia La Moricella -*  
*Giuseppe Napolitano*



**IL SEGRETARIO GENERALE**

*- Dott. Pietro D'Angelo -*