



COMUNITA' MONTANA "BUSSENTO, LAMBRO E MINGARDO"

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027

ALLEGATO C

Sezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027

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)

contiene anche:

VERIFICA DEL LIMITE DELLA SPESA

ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.

VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

RIDETERMINAZIONE DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI

PIANO OCCUPAZIONALE 2025/2027

Sommario

1.1	QUADRO GENERALE D'INSIEME	5
1.2	AGGIORNAMENTO NORMATIVO IN TEMA DI ASSUNZIONI NELLE COMUNITA' MONTANE	7
1.3	L'ORGANIZZAZIONE.....	8
1.3.1.	La dotazione organica.....	10
1.3.2.	La sostenibilità dei costi della dotazione organica secondo le Linee Guida	11
2.	VERIFICA DELLE ECCEDEENZE.....	14
3.	DETERMINAZIONE DEI LIMITI DELLA SPESA PER IL PERSONALE.....	15
4.	VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DELLA SPESA PER IL PERSONALE.....	18
5.	IL PERSONALE FORESTALE.....	21
6.	PREQUISITI NECESSARI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DALL'ESTERNO.....	25
7.	IL BUDGET ASSUNZIONALE	27
7.1.	Le procedure per la determinazione del budget	27
7.2.	Le procedure di mobilità autorizzate nel triennio 2022/2024	28
7.3.	Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni	29
8.	DETERMINAZIONE DEI BUDGET ASSUNZIONALI.....	30
9.	IL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027	34
9.1.	Utilizzo del budget assunzionale a tempo indeterminato per il personale di ruolo	36
9.2.	Trattenimento in servizio di personale.....	39
9.3.	Piano delle assunzioni a tempo indeterminato di personale forestale	42
9.3.	Neutralità finanziaria del PTFP riguardo alle assunzioni del personale di ruolo	45
9.4.	Individuazione delle procedure assunzionali del personale di ruolo	46
9.5.	Individuazione delle procedure assunzionali di personale forestale a tempo indeterminato.....	47
10.	I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE.....	48
10.1.	Determinazione del limite di spesa per lavoro flessibile.....	48
10.2.	Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL.....	48
10.3.	Il Piano delle assunzioni a tempo determinato	49
10.4.	Individuazione modalità di assunzione del personale a tempo determinato	51
11.	RAPPRESENTAZIONE CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024.....	53
12.	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	54
13.	OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	56
14.	STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO	57
15.	CONCLUSIONI	59

1.1 QUADRO GENERALE D'INSIEME

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è stato storicamente lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale doveva ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. La declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle norme introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica".

Le Linee di indirizzo prevedono, in conformità al testo novellato dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, il superamento della dotazione organica e la sua sostanziale trasposizione nel nuovo PTFP. La dotazione si sostanzia, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Per gli enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima è quello della spesa massima prevista dalla normativa vigente. Per le unioni, e per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, è il limite individuato dal comma 562 della legge n. 296/2006 (spesa sostenuta nell'anno 2008).

In questo quadro ordinamentale si sono innestati due istituti: quello del D.U.P. (Documento unico di programmazione) che rappresenta lo strumento fondamentale della programmazione degli Enti Locali, in applicazione delle disposizioni normative contenute nel d. lgs. 23 giugno 2011 n. 118, come integrato e modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2014 n. 126, in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti locali e dei loro organismi, a norma degli artt. 1 e 2 della legge delega 5 maggio 2009, n. 42. Nell'ambito dei nuovi strumenti di programmazione dell'Ente, il D.U.P. è il documento dedicato all'attività di guida strategica ed operativa per consentire di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali ed organizzative.

Il D.U.P. rappresenta il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, in primo luogo, del bilancio di previsione ai sensi del comma 5° dell'art. 170 del D.Lgs. n. 267/2000, cd. T.U.EE.LL., nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Inoltre, nel medesimo art. 170 del T.U.EE.LL., viene stabilito che il D.U.P. è predisposto nel rispetto delle disposizioni previste dal principio applicato della programmazione di cui all'Allegato n. 4/1 del d. lgs. n. 118/2011 e s.m.i., ed adottato con riferimento agli esercizi 2016 e successivi. Ma, per quello che qui ci interessa nel DUP, nella sua Sezione Operativa, deve anche essere contenuta la programmazione finanziaria e gestionale delle assunzioni previste nel triennio.

Ed infine quello del P.I.A.O. (Piano Integrato di attività ed organizzazione) che reca al suo interno anche la sezione 3.3 con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale. Infatti, il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 avente ad oggetto il Regolamento recante la individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal P.I.A.O. all'art. 1 ha soppresso "in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività ed organizzazione" gli adempimenti inerenti, tra l'altro, ai piani di cui all'art.6, commi 1, 4 e 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 (quindi il vecchio Piano Triennale dei fabbisogni di personale).

Inoltre:

- il comma 2, del citato art. 1, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 prevede che «Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO»;
- l'art. 4, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, rubricato "Sezione Organizzazione e Capitale umano", dispone che la sottosezione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale «indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
 - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali».

Dal combinato disposto delle anzidette norme si ricava che, per le amministrazioni assoggettate al PIAO, i precedenti adempimenti connessi al Piano triennale dei fabbisogni di personale vengono meno, in quanto assorbiti dall'apposita sezione del PIAO, con il corollario di riuscire a declinare in modo coordinato i rapporti tra la programmazione contenuta nel sopra richiamato D.U.P. e nel medesimo PIAO.

Il presente provvedimento viene assunto a legislazione vigente e si basa, in primo luogo, sulle rilevazioni e le previsioni di bilancio 2025-2027, oltre che sul DUP relativo allo stesso periodo. Esso definisce la programmazione delle assunzioni di personale per il triennio 2025/2027, tenendo conto che le ultime variazioni in tema di fabbisogno del personale attengono a quanto disposto, dapprima, con l'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025 approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 68 del 7 dicembre 2023 e recepito nel PIAO 2024/2026 e, poi, con l'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 79 del 19 dicembre 2024 ed attinente alle annualità 2025 e 2026 del Piano, che viene recepito nel presente documento e, quindi nel PIAO 2025/2027.

1.2 AGGIORNAMENTO NORMATIVO IN TEMA DI ASSUNZIONI NELLE COMUNITA' MONTANE

La principale novità registrata in tema assunzionale, ormai sin dal 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 basato sulla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio e determinato per fasce demografiche con decreto ministeriale.

La norma, pur avendo ripercussioni indirette nell'ambito dei rapporti fra Unioni di comuni (le Comunità Montane sono unioni di comuni, ai sensi dell'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000) e comuni aderenti, non si applica alle Unioni di comuni ed alle Comunità Montane. 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 di comuni 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 risponidenza né nella corrente letteratura, né in pronunciamenti di altre sezioni della Corte dei conti.

A tale pronuncia isolata è, poi, subentrata la pronuncia della Corte dei conti - Sezione delle Autonomie, n. 4 del 13 aprile 2021, che ha enunciato 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”*. Il presente Piano, come i precedenti, tiene conto dell'anzidetta pronuncia n. 4/2021/SEZAUT della Corte dei conti.

Le norme che, quindi, disciplinano le assunzioni nelle Comunità Montane (Unioni di comuni, ai sensi dell'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000) sono così riassunte:

- art. 1, comma 229, legge n. 208/2015 e ss.mm.ii., che determina nel 100% il turn-over disponibile;
- art. 1, comma 562, legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., che determina il tetto di spesa per il personale a tempo indeterminato alla spesa sostenuta nell'anno 2008 in valore assoluto;
- art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., in merito alla verifica delle eccedenze di personale;
- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., che fissa il tetto alla spesa per assunzioni per lavoro flessibile in misura pari a quella per le medesime finalità nell'anno 2009;
- art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014 e ss.mm.ii., che prevede l'estensione a cinque anni del periodo di cumulabilità dei resti delle capacità assunzionali.

1.3 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. Tale quadro organizzativo è stato poi modificato ed integrato, dapprima, con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 13 del 26 febbraio 2022 e, da ultimo, con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 79 del 19 dicembre 2024.

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. Il catalogo dei profili professionali presenti nell'articolazione organizzativa dell'Ente è stato, quindi, successivamente aggiornato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 80 del 19 dicembre 2024, per adeguarlo al nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 11 e segg. del CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Funzioni Locali.

Con tali atti organizzativi, la struttura dell'Ente è stata ridefinita per conformarla al 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.

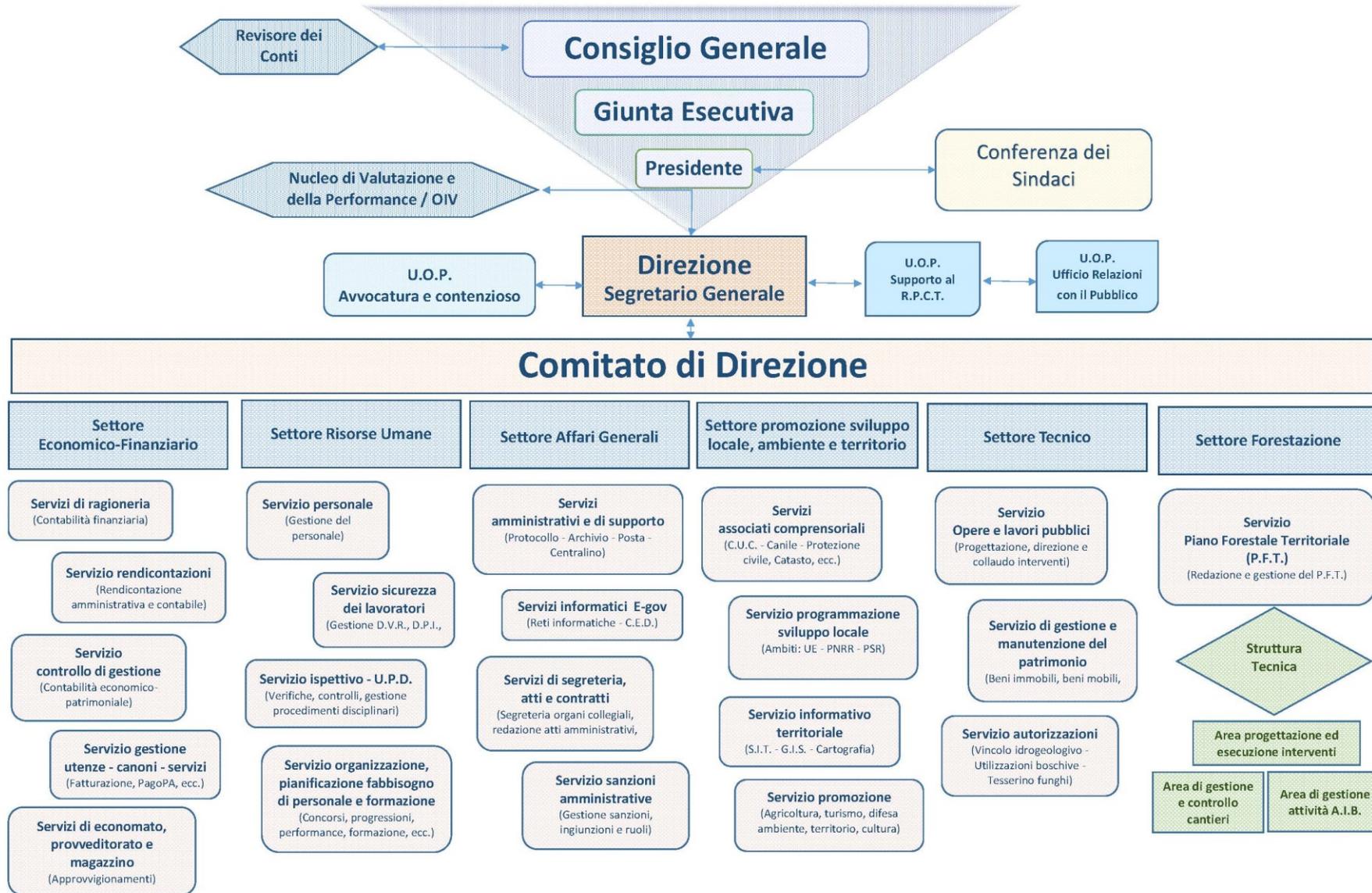
I titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa) complessivamente previsti, con attribuzione delle funzioni di cui agli artt. 107 e 109 del TUEL, sono sei, oltre al Segretario Generale, dirigente preposto al coordinamento direzionale.

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.

La struttura organizzativa dell'Ente viene confermata nella sua articolazione in sei Settori, raccolti in un'unica Area direzionale con funzioni di coordinamento intersettoriale, oltre a due Unità Operative Speciali autonome (Servizio Avvocatura e Contenzioso, Servizi di supporto al R.P.C.T. e URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico) poste alle dirette dipendenze del Segretario Generale, Dirigente unico. Con questa organizzazione si conferma la funzione di direzione generale e di coordinamento intersettoriale, incentrata sulla figura del Segretario Generale.

Nel grafico riportato nella pagina seguente viene rappresentato l'Organigramma dell'Ente, attualmente in vigore.

ORGANIGRAMMA



1.3.1. La dotazione organica

Si riassumono nelle tabelle che seguono l'articolazione organizzativa dell'Ente ed il quadro del fabbisogno/dotazione per il triennio 2025-2027, in uno all'indicazione dei posti coperti/vacanti alla data del 1° gennaio 2025, specificando che sono state mantenute, per rendere più agevoli i confronti con i piani precedenti, le vecchie categorie, in luogo delle nuove Aree.

Descrizione profili professionali	ex Cat.	Dotazione organica al 01/01/2025			Posti coperti 1° gen 2025			Variazioni 2025			Posti coperti al 31/12/2025			Dotazione organica al 31/12/2025			Posti vacanti al 31/12/2025			
		TP	PT	Tot	TP	PT	Tot	Descrizione	TP	PT	Tot	TP	PT	Tot	TP	PT	Tot	TP	PT	Tot
Dirigente	DIR	1		1	1		1	Pensionamento	-1		-1	0	0	0	1		1	1	0	1
Specialista in campo economico e contabile (ad esaurimento)	exD3	1		1	1		1				0	1	0	1	1		1	0	0	0
Specialista in attività amministrative e contabili	D1	2		2	2		2				0	2	0	2	2		2	0	0	0
Specialista in attività tecnico - progettuali	D1	3		3	3		3				0	3	0	3	3		3	0	0	0
Specialista in attività tecnico - progettuali p.t. 50%	D1		2	2			0	Progr. Vert.		2	2	0	2	2		2	2	0	0	0
Specialista in attività amministrative p.t. 83,33%	D1		1	1		1	1	Trasf. Pt in Ft	1	-1	0	1	0	1	1		1	0	0	0
Specialista in attività amministrative	D1	1		1	1		1				0	1	0	1	1		1	0	0	0
Specialista in affari legali	D1	1		1	1		1				0	1	0	1	1		1	0	0	0
Specialista giuridico amm.vo	D1	1		1			0	Progr. Vert.	1		1	1	0	1	1		1	0	0	0
Specialista in gestione risorse umane	D1	1		1	1		1				0	1	0	1	1		1	0	0	0
Specialista in gestione risorse umane p.t. 50%	D1		1	1		1	1				0	0	1	1		1	1	0	0	0
Specialista economico-statistico	D1	1		1			0	Assunzione	1		1	1	0	1	1		1	0	0	0
Specialista ecologico-ambientale	D1	1		1			0	Assunzione	1		1	1	0	1	1		1	0	0	0
Specialista informatico-digitale	D1	1		1			0	Assunzione	1		1	1	0	1	1		1	0	0	0
Assistente in attività amministrative e contabili	C1	1		1	1		1				0	1	0	1	1		1	0	0	0
Assistente in attività amministrative e contabili	C1	1		1	1		1				0	1	0	1	1		1	0	0	0
Assistente in attività amministrative e contabili	C1		1	1		1	1				0	0	1	1		1	1	0	0	0
Assistente in attività amministrative	C1	1		1	1		1	Soppressione per Progr. Vert.	-1		-1	0	0	0			0	0	0	0
Assistente in attività amministrative	C1	1		1	1		1				0	1	0	1	1		1	0	0	0
Assistente in attività Informatiche p.t. 83,33%	C1		1	1		1	1	Trasf. Pt in Ft	1	-1	0	1	0	1	1		1	0	0	0
Assistente in attività Informatiche	C1		1	1		1	1	Incr. h da 18 a 30			0	0	1	1		1	1	0	0	0
Assistente servizi tecnico-amministrativi (ad esaurimento)	C3	1		1	1		1				0	1	0	1	1		1	0	0	0
Istruttore servizi tecnico-amministrativi	C1		1	1		1	1	Cessazione per Progr. Vert.	-1		-1	-1	1	0	1		1	1	0	1
Istruttore servizi tecnico-amministrativi	C1			0			0	Assunzione	1		1	1	0	1	1		1	0	0	0
Assistente servizi tecnico-amministrativi	C1		1	1		1	1	Cessazione per Progr. Vert.	-1		-1	-1	1	0	1		1	1	0	1
Collaboratore servizi tecnico-amministrativi	B3	2		2			0				0	0	0	0	2		2	2	0	2
Operatore servizi vari p.t. 66,67%	A2		2	2		2	2				0	0	2	2		2	2	0	0	0
TOTALE dipendenti comp. Funz. Locali		21	11	32	15	9	24		3	0	3	18	9	27	25	7	32	5	0	5
Impiegato forestale a tempo indeterminato (IT)	ITI	2		2	2		2	Cessazioni	-1		-1	1	0	1	1		1	1	0	1
Operaio forestale a tempo indeterminato (OTI)	OTI	56		56	56		56	Cessazioni	-2		-2	54	0	54	54		54	2	0	2
Operaio forestale a tempo indeterminato (OTD) da stabilizzare	OTD	101		101	0		0	Stabilizzazioni	101	-4	97	101	-4	97	101		97	0	4	4
TOTALE dipendenti comparto Forestali		159	0	159	58	0	58		98	-4	94	156	-4	152	156	0	152	3	4	7
TOTALE GENERALE		180	11	191	73	9	82		101	-4	97	174	5	179	181	7	184	8	4	12

1.3.2. La 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 è quello riportato nella seguente **Tabella 1**:

Area	PROFILO	tot.	P.T. dotazionale	COSTO dotazionale
Dirigenza	Segretario generale - Dirigente	1		48.075,04
Funzionari	Specialista economico-finanziario (ex D8, ad esaurimento)	1		37.333,92
Funzionari	Specialista economico-finanziario	2		50.293,43
Funzionari	Specialista tecnico	3		75.440,14
Funzionari	Specialista tecnico	2	50%	25.146,71
Funzionari	Specialista giuridico-amministrativo	1		25.146,71
Funzionari	Specialista giuridico-amministrativo	1		25.146,71
Funzionari	Specialista legale -Avvocato	1		25.146,71
Funzionari	Specialista economico-statistico (Concorso Coesione)	1		25.146,71
Funzionari	Specialista ecologico-ambientale (Concorso Coesione)	1		25.146,71
Funzionari	Specialista informatico-digitale (Concorso Coesione)	1		25.146,71
Funzionari	Specialista risorse umane	1		25.146,71
Funzionari	Specialista risorse umane	1	50%	12.573,36
Funzionari	Specialista giuridico-amministrativo	1		25.146,71
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	2		46.351,22
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	1	50%	11.587,80
Istruttori	Istruttore amministrativo	2		46.351,22
Istruttori	Istruttore informatico	1		23.175,61
Istruttori	Istruttore informatico	1	50%	11.587,80
Istruttori	Istruttore tecnico	2	50%	23.175,61
Istruttori	Istruttore tecnico (ex C3, ad esaurimento)	1		25.474,18
Istruttori	Istruttore servizi tecnico-amministrativi	1		23.175,61
Operatori esperti	Collaboratore servizi tecnico-amministrativi	1		20.620,72
Operatori	Operatore servizi vari	2	66,667%	26.409,36
TOTALE COSTO Dotazione organica teorica - A		32	7	707.945,43
FONDO DECENTRATO 2024 (escluso PEO attribuite, indennità di comparto e oneri riflessi) - B				82.059,26
FONDO Indennità di posizione e risultato - Dirigente (esclusi gli oneri riflessi) - C				68.400,00
FONDO Indennità di posizione e risultato - E.Q. (esclusi gli oneri riflessi) - D				71.631,34
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi: es. buoni pasto, formazione, rimborsi spese, ecc.)				13.323,61
ONERI RIFLESSI (26,68% su A e 23,8% su B-C-D)				241.737,40
IRAP (8,50%)				79.053,06
TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali				1.264.150,10
COSTO personale impiegatizio forestale (ITI) anno 2025				56.401,55
COSTO operai forestali (OTI) anno 2025				1.823.161,85
COSTO operai forestali (OTD stabilizzati) anno 2025				2.304.848,47
TOTALE COSTI DOTAZIONE teorica				5.448.561,97
SOMME IN DETRAZIONE (personale forestale)				4.184.411,87
SOMME IN DETRAZIONE (personale CapCoe)				101.979,98
COSTO “teorico” della DOTAZIONE ORGANICA ai fini del calcolo del limite				1.162.170,12

Nota: Le somme in detrazione riferite al personale forestale sono state determinate in misura corrispondente al relativo costo, tenendo conto, per quanto si dirà meglio in seguito, 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%.

Mentre, le somme in detrazione riferite al personale da assumere con il “Concorso Coesione” sono a totale carico dello Stato, in relazione a quanto stabilito dall’art. 19, comma 8, del decreto-legge n. 124/2023, e ss.mm.ii., in base a cui gli oneri diretti e riflessi corrispondenti alle assegnazioni di personale in argomento saranno coperti, sino a tutto il 2029, con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027, approvato con decisione di esecuzione C(2023) 374 del 12 gennaio 2023 e modificato con decisione di esecuzione C(2024) 6561 final del 12 settembre 2024.

Seguendo sempre le indicazioni delle Linee guida ministeriali, si procede ora 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 31.12.2024, dando atto che, tra essi:

- non vi sono costi relativi a contratti stipulati ex art. 110, comma 1, del TUEL, giacché se presenti, i relativi costi, pur non incidendo sulle capacità assunzionali, sarebbero dovuti essere considerati ai soli fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 562, articolo 1, della legge n. 296/2006;
- vi sono n. 8 unità di personale originariamente assunto a part time (part time dotazionale), in relazione ai quali vengono indicati i costi effettivi;
- vi è n. 1 unità di personale assunto a tempo pieno e successivamente trasformato in part time, considerato per il costo teorico intero (come se fosse 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 2024, del personale impiegato viene esposto in dettaglio nella seguente **Tabella 2**:

CAT.	PEO	PROFILO	Dotazione organica	Posti coperti	Di cui part-time		TOTALE unità di personale conteggiate	TOTALE spesa effettiva da pre-consuntivo 2024
					n.	%		
Dir	Dir	Segretario generale - Dirigente	1	1			1	63.672,87
D3	D6	Esperto in campo economico e contabile (ad esaurimento)	1	1			1	40.908,07
D	D1	Specialista in attività amministrative	1	1			1	28.337,49
D	D1	Specialista in attività amministrative	1	1	1	83,33%	1	23.614,43
D	D1	Specialista in gestione risorse umane	1	1			1	28.596,01
D	D1	Specialista in gestione risorse umane	1	1	1	50%	1	13.368,75
D	D1	Specialista in attività tecnico - progettuali	6	3			3	83.815,35
D	D1	Specialista in attività tecnico - progettuali	3	0			0	0,00
D	D1	Specialista legale	1	1			1	26.737,49
D	D1	Specialista contabile	2	2			2	53.474,98
C	C3	Istruttore tecnico (ad esaurimento)	1	1			1	26.683,79
C	C1	Istruttore amministrativo-contabile	2	2			2	49.984,28
C	C1	Istruttore amministrativo-contabile	1	1	1	50%	1	12.308,57
C	C1	Istruttore tecnico	1	1			1	21.984,47
C	C1	Istruttore tecnico	1	1	1	50%	1	12.308,57
C	C1	Istruttore amministrativo	2	2			2	49.234,28
C	C1	Istruttore informatico	1	1	1	83,33%	1	20.514,27
C	C1	Istruttore informatico	1	1	1	50%	1	12.305,61
A	A2	Operatore servizi vari	2	2	2	66,667%	2	28.030,66
C	C1	Personale cessato nel corso del 2023	1	1			1	0,00
D	D1	Personale cessato nel corso del 2023	1	1	1	50%	1	12.278,47
D	D8	Personale cessato nel corso del 2023	1	1			1	7.968,85
D	D1	Personale cessato nel corso del 2023	1	1	1	50%	1	0,00
TOTALE (costi diretti considerati per intero, senza tener conto delle cessazioni in corso d'anno)			34	28	10		28	616.127,26
FONDO DECENTRATO (escluso PEO attribuite, indennità di comparto e oneri riflessi) - B								48.670,65
FONDO Indennità di posizione e risultato 2024 - Dirigente (esclusi gli oneri riflessi) - C								50.918,01
FONDO Indennità di posizione e risultato - E.Q. 2024 (esclusi gli oneri riflessi) - D								65.893,48
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi: es. buoni pasto, formazione, rimborsi spese, ecc.)								26.027,51
ONERI RIFLESSI (26,68% su A e 23,8% su B-C-D)								208.944,70
IRAP (8,50%)								66.135,21
TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali								1.082.716,82
COSTO personale impiegatizio forestale (ITI) anno 2024								94.667,06
COSTO operai forestali (OTI) anno 2024								2.010.006,22
COMPENSI per attività extra istituzionali corrisposti al personale e rimborsati da altri Enti								44.906,49
TOTALE COSTI DOTAZIONALI del personale PRESENTE								3.232.296,60
SOMME IN DETRAZIONE								2.149.579,78
TOTALE COSTO effettivo, ai fini della VERIFICA dei LIMITI DI LEGGE								1.082.716,82

Nota: Le somme in detrazione sono state determinate in misura corrispondente al costo del personale forestale, tenendo conto, per quanto si dirà meglio in seguito, 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 suesposti la spesa teorica totale risulta contenuta entro il limite di legge (pari all'importo di euro 1.653.838,75 dettagliato nel successivo § 3.1).

Alla spesa esposta nella **Tabella 2**, relativa ai costi totali effettivi del 2024, 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.

2. VERIFICA DELLE ECCEDENZE

In base all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche devono procedere, anche in sede di ricognizione della dotazione organica di cui all'art. 6, comma 1, del medesimo decreto, alla rilevazione delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale. Detto provvedimento normativo, nell'imporre il descritto obbligo, sancisce con la nullità gli atti adottati in violazione della disposizione, con conseguente insorgere di responsabilità amministrativa.

La norma non fornisce altre indicazioni sulle modalità con cui dev'essere effettuata la ricognizione.

L'adozione dell'atto spetta sicuramente alla Giunta, ma il Legislatore prevede espressamente anche il coinvolgimento dei dirigenti: essi, infatti, sono chiamati ad attivare la procedura, in caso di inadempimento, potranno essere assoggettati al procedimento di responsabilità disciplinare.

L'accertamento dell'eccedenza di personale va effettuato tenendo conto della condizione finanziaria dell'Ente, nonché dall'attività svolta da ogni unità organizzativa. Secondo il Legislatore, l'eccedenza di personale si verifica semplicemente confrontando il numero del personale in servizio con quello previsto nella "pianta organica". L'esito della rilevazione (che può essere effettuata anche contestualmente alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale) va sempre comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica, anche in caso di risultato negativo. Nel caso in cui, invece, si registri la presenza di personale in eccesso, l'amministrazione dovrà superare tale condizione attivando il procedimento indicato dall'art. 33 del d.lgs. 165/2001.

Come si è già detto, il concetto di pianta o dotazione organica è da ritenersi superato, almeno nella sua accezione tradizionale, mentre diventa centrale, nella programmazione delle risorse, il concetto di fabbisogno, da determinarsi sulla base delle Linee di indirizzo ministeriali ("in seguito "Linee") e nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente. Secondo le "Linee" la dotazione organica è un valore sostanzialmente finanziario e si sostanzia in una "dotazione" di spesa sostanziale. Come si vedrà più avanti, le "Linee" prevedono che la determinazione del fabbisogno avvenga a partire dal valore di spesa potenziale dell'ultima dotazione approvata. Si ritiene pertanto, fermo restando il rispetto del limite della spesa, di procedere come nel passato, effettuando la verifica con riferimento alla dotazione organica in quanto essa rappresenta, comunque, il fabbisogno 'storico' di dotazione dell'Ente.

Anche alla data del 1° gennaio 2025 il numero delle persone in servizio risulta, pertanto, inferiore a quello dei posti in dotazione, come risulta dalla tabella che precede. Inoltre, il Segretario Generale, quale preposto alla Direzione dell'Ente ed i Responsabili di Settore, in riferimento ai servizi, al personale ed alle risorse assegnate alle proprie strutture organizzative, hanno confermato che non sussistono, ad oggi, eccedenze di unità di personale.

Pertanto, la verifica produce esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie). In conseguenza di ciò, la Giunta può formalmente prendere atto che il personale in servizio non risulta eccedente rispetto a quello previsto nella dotazione organica dell'Ente contestualmente all'approvazione del presente Piano o, comunque, in sede di variazione allo stesso.

3. DETERMINAZIONE DEI LIMITI DELLA SPESA PER IL PERSONALE

Il D.Lgs. n. 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della "progressiva riduzione della spesa di personale" già enunciata nella Legge finanziaria 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 assoluto, 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, fra i quali le Comunità Montane, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 562 che stabilisce il limite della 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, 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, passaggio indispensabile ed obbligato per l'elaborazione delle politiche del personale oltre che, ovviamente, per assicurare legittimità all'azione amministrativa.

L'Ente ha costantemente monitorato annualmente la spesa di personale per verificare il permanere del requisito del contenimento della spesa. Gli esiti delle verifiche sono certificati nei provvedimenti della Giunta, in sede di approvazione e variazione del Piano delle assunzioni.

Nel presente Piano, ai fini della verifica della permanenza del requisito del contenimento della spesa, come già effettuato in sede di redazione dei piani precedenti, 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 ss.mm.ii. 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 di questa Comunità Montana, Ente non soggetto a patto di stabilità né nel 2015 e né dopo, tale limite (come risulta dalla seguente Tabella 3) 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 seguente Tabella 3-bis.

Si attestano di seguito i limiti relativi alle sottoindicate fattispecie di spesa di personale, imposti dalle norme prima richiamate riguardo a ciascuno di essi.

1. Riguardo al **limite di spesa per il personale a tempo indeterminato sostenuta nel 2008, di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006**, si riferisce che esso, per la Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo", è costituito dalla somma della spesa sostenuta per tale finalità nell'anno 2008 dalle 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". Dalla specifica ricognizione contabile effettuata sui Consuntivi 2008 dei due Enti accorpati in quell'anno, è stato acclarato che le spese di personale sostenute nell'anno 2008 da entrambi i suddetti Enti ammontano al complessivo l'importo di **€ 1.653.838,75**, siccome dettagliato nella **Tabella 3 - Tetto di spesa per personale a tempo indeterminato - Anno 2008**, riportata nella pagina seguente.

Tabella 3 - Tetto di spesa per personale a tempo indeterminato - Anno 2008

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Consuntivo 2008 ex C.M.		Totale
	"Bussento"	"Lambro e Mingardo"	Consuntivo 2008
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale	809.485,00	814.198,00	1.623.683,00
Intervento 7 - Spesa per I.R.A.P.	68.806,00	47.820,00	116.626,00
Da aggiungere:			
a) Spesa per buoni pasto	7.600,00	7.615,00	15.215,00
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	0,00	0,00	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 a LSU (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
h) Incarichi ex-art. 110 d.lgs. 267/2000 (se non già ricompreso negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00
i) Spese per Contratti formazione lavoro (se non già ricompresi negli interventi 1 e 7)	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
m) Spese per liquidazione equo indennizzo (se non già ricomprese negli interventi 1 e 7)	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)	12.267,59	0,00	12.267,59
o) Spese per convenzioni con i Comuni	0,00	0,00	0,00
p) Spese per assegni familiari, al netto della quota di spesa già inserita nel totale intervento 1	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	3.019.336,58	2.630.827,53	5.650.164,11
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	0,00	0,00
TOTALE SPESA ANNO 2008	3.917.495,17	3.500.460,53	7.417.955,70
Da detrarre:			
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti della programmazione unitaria/di privati	0,00	0,00	0,00
b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività elettorale rimborsati	0,00	0,00	0,00
c) Spese per la formazione	2.000,00	20.000,00	22.000,00
d) Spese per missioni	1.333,86	1.561,99	2.895,85
e) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	0,00	0,00	0,00
f) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL dal 2008	36.000,00	36.051,59	72.051,59
g) Spesa per personale L. 68/99	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
i) Spese per il personale stagionale a progetto, nelle forme di contratto a tempo determinato e di lavoro flessibile, finanziate con quote di proventi per violazione codice della strada	0,00	0,00	0,00
l) Incentivi per la progettazione	12.267,59	0,00	12.267,59
m) Incentivi per recupero ICI	0,00	0,00	0,00
n) Spese per diritti segreteria e rogito	2.389,44	2.348,37	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	3.019.336,58	2.630.827,53	5.650.164,11
p) Spesa per personale in convenzione (quota di spesa di competenza altri enti)	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
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	3.073.327,47	2.690.789,48	5.764.116,95
TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2008	844.167,70	809.671,05	1.653.838,75

Come già operato in sede di redazione dei piani precedenti in via prudenziale, e così anche nel presente Piano, viene considerato il limite, più basso, del “valore medio del triennio 2011-2013”.

Nella Tabella 3-bis, esposta di seguito viene dettagliata la ricostruzione della spesa storica di riferimento, desunta dai dati di Consuntivo, relativa ai valori medi del triennio 2011/2013.

Tabella 3-bis - Tetto di spesa per personale a tempo indeterminato – Media triennio 2011/2013

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	MEDIA 2011/2013
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
Da aggiungere:				
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 già ricompreso negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
i) Spese per Contratti formazione lavoro (se non già ricompresi negli interventi 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 indennizzo (se non già ricomprese negli interventi 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 di spesa già inserita nel totale 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 e comunque facenti capo all'istituzione	0,00	0,00	0,00	0,00
SPESA triennio 2011/2013	6.073.987,75	4.433.819,62	4.706.981,78	5.071.596,38
Da detrarre:				
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 e altri oneri di personale connessi all'attività elettorale rimborsati	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 l'esercizio di 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 a progetto, nelle forme di contratto a tempo determinato e di lavoro flessibile, 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 IC1	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, in servizio a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico. Spesa finanziata integralmente dalla Regione Campania	4.298.863,04	3.115.289,09	3.366.237,35	3.593.463,16
p) Spesa per personale in convenzione (quota di spesa di competenza 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
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	4.406.569,83	3.131.591,16	3.417.338,64	3.651.833,21
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011-2013	1.667.417,92	1.302.228,46	1.289.643,14	1.419.763,17
	1.665.062,51	1.300.603,46	1.276.685,39	1.414.117,12

2. Per quanto concerne la quantificazione del **limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro**, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., si riferisce che riguardo ad esso non influisce l'accorpamento disposto con L.R. n. 12/2008 con effetto dal 1° gennaio 2009, delle preesistenti Comunità Montane "Bussento" e "Lambro e Mingardo" nell'attuale Comunità Montana "Bussento – Lambro e Mingardo".

Da una verifica effettuata sul Consuntivo 2009 del nuovo Ente accorpato, è stato acclarato che, non sono state effettuate in quell'anno spese per lavoro flessibile, se non quelle relative al personale idraulico-forestale a tempo determinato, avente titolo alla riassunzione nell'anno 2009, con 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 prevalente giurisprudenza contabile.

Viene, pertanto, quantificata nel presente Piano la spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009 dalla Comunità Montana, sulla base della ricognizione dettagliata del personale a tempo determinato in servizio presso l'Ente nel corso del 2009, come riepilogata nella seguente Tabella 4:

Tabella 4 – Tetto di spesa per lavoro flessibile – Anno 2009

RAPPORTO DI LAVORO	CONTRATTO	DURATA DEL CONTRATTO	N.	TIPOL.	SALARI	ONERI RIFL.	IRAP	COSTO TOTALE
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

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

4. VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DELLA SPESA PER IL PERSONALE

La verifica viene effettuata sulla base dei dati disponibili più aggiornati. Si riporta, pertanto, la seguente Tabella 5, che dettaglia la ricostruzione della spesa risultante dal Rendiconto 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 28.03.2024, dal preconsuntivo 2024, nonché dalle risultanze del bilancio di previsione 2025, approvato con deliberazione consiliare n. 32 del 19.12.2024.

Tabella 5

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2023	Pre-consuntivo 2024	Previsione iniziale 2025
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale/Macro aggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	941.446,23	1.056.862,10	1.118.478,00
Intervento 7 - Analisi economico finanziaria/Macro aggregato 2 – Imposte e tasse a carico dell'Ente – IRAP	66.070,68	70.671,21	80.000,00
Da aggiungere:			
a) Spesa per buoni pasto (cap. 60) non compresa nel macro aggregato 1	9.387,55	11.590,55	12.000,00
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	0,00	0,00	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

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2023	Pre-consuntivo 2024	Previsione iniziale 2025
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 - Nessun incarico previsto	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 (OTI+ITI), inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico (per la parte non compresa negli interventi 1 e 7)	1.935.133,02	2.104.673,28	4.358.701,33
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	0,00	0,00	0,00
v) Diritti di rogito	0,00	0,00	0,00
w) Incentivi tecnici interni progettazione (codice contratti) finanziati con il Titolo 2°	50.000,00	50.000,00	75.000,00
x) Incentivi tecnici interni progettazione (codice contratti) finanziati con il bilancio dell'Ente	0,00	9.314,19	20.000,00
y) Contributo ARAN - cap. 263	200,00	66,74	200,00
Somma:	3.002.237,48	3.303.178,07	5.664.379,33
Da detrarre:			
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	2.536,80	442,00	15.000,00
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	1.544,41	970,53	3.000,00
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	0,00	14.530,50	15.000,00
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	0,00	0,00	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

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2023	Pre-consuntivo 2024	Previsione iniziale 2025
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	1.935.133,02	2.104.673,28	4.358.701,33
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. 19 c. 1, D.L. n. 124/2023 e ss.mm.ii.) BANDO CAPCOE	0,00	0,00	90.000,00
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
w) Contributo statale visite fiscali cap. 110	0,00	0,00	0,00
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	1.989.214,23	2.170.616,31	4.556.701,33
TOTALE SPESA PERSONALE	1.013.023,25	1.132.561,76	1.107.678,00
Spesa da Consuntivo 2008	1.653.838,75	1.653.838,75	1.653.838,75
Margine di capienza	640.815,50	521.276,99	546.160,75

5. IL PERSONALE FORESTALE

Così come già effettuato in sede di redazione dei precedenti PTFP ed in conformità con quanto chiarito dalla deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti 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 impiegato dall'Ente per provvedere alla gestione in amministrazione diretta delle attività di sistemazione e manutenzione idraulico-forestale del territorio, oltre che per la prevenzione e lotta attiva agli incendi boschivi, nell'esercizio delle competenze attribuite alle Comunità Montane dalla Regione Campania con Legge Regionale n. 11/1996 e ss.mm.ii.

L'esercizio di dette competenze in materia forestale è disciplinata dal Regolamento regionale 28 settembre 2017, n. 3 e ss.mm.ii. e dal Piano Forestale Generale (P.F.G.) regionale, in coerenza con il Documento Esecutivo di Programmazione Forestale (D.E.P.F.).

Con la recente L.R. 10 dicembre 2024, n. 22 sono state apportate diverse modifiche alla predetta L.R. n. 11/96, con il risultato di attenuare il divieto assoluto di nuove assunzioni (compreso il turn-over) di personale idraulico-forestale, da parte delle Comunità Montane, contenuto nell'art. 30, comma 4-bis, dell'anzidetta L.R. n. 11/96, se pure con diverse limitazioni.

Ed infatti, ogni nuova assunzione di personale forestale va oggi:

- subordinata *“all'esito di procedure selettive svolte nel rispetto dei principi di cui all'articolo 97 della Costituzione e, comunque, nei limiti delle risorse disponibili”* (art. 3, co. 1, L.R. 22/2024);
- assoggettata al *“limite massimo di spesa sostenuta al 31 dicembre 2023 per il ‘personale contrattista’, come risultante dal conto annuale certificato”* (art. 2, co. 1, lett. b, L.R. 22/2024);
- sempre contenuta entro il *“rapporto medio, pari a 1, tra giornate lavorative effettuate complessivamente dalla forza lavoro e la complessiva superficie territoriale, in ettari”* (art. 6-ter, comma 2, lett. a), L.R. n. 11/96).

Giova precisare che per *“nuove assunzioni”* vanno intese sia la stabilizzazione della manodopera a tempo determinato (OTD) assunta annualmente dagli Enti, che eventuali nuove assunzioni di personale forestale stagionale, mentre, non vengono considerate come nuove assunzioni quelle relative alla somministrazione di lavoro (lavoratori interinali).

Il personale idraulico-forestale che ha storicamente operato alle dipendenze di questa Comunità Montana nel triennio 2022-2024 viene riepilogato nella seguente Tabella 6, in uno con la proiezione nel successivo triennio 2025-2027, tenendo conto dei pensionamenti effettivi e previsti:

Tabella 6

PERSONALE FORESTALE	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Operai a tempo indeterminato (O.T.I.)	72	68	60	57	55	50
Impiegati a tempo indeterminato (I.T.I.)	4	4	3	2	1	1
Operai a tempo determinato (O.T.D.)	139	136	131	13	9	6
O.T.D. interessati alla stabilizzazione	0	0	0	101	97	96
Totale personale assunto direttamente dall'ente	215	208	194	173	162	153
Lavoratori in somministrazione	0	46	96	96	96	96
Totale personale forestale impiegato	215	254	290	269	258	249

I finanziamenti assicurati a questo Ente dalla Regione Campania, nel triennio 2022-2024 e quelli previsti nel biennio 2025-2026, sono sufficienti a coprire la totalità degli oneri del personale forestale utilizzato per l'esecuzione degli interventi e sono dettagliati nella Tabella 7 che segue:

Tabella 7

OGGETTO DEL FINANZIAMENTO	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Interventi POR FESR Campania 2014-2020 – Azione 5.1.3	5.006.300,00	4.933.500,00	5.654.700,00	4.531.414,55	4.531.414,55
Interventi di attiva agli incendi boschivi – Finanziamento regionale	292.678,73	501.495,56	501.495,56	884.577,53	884.577,53
In totale	5.298.978,73	5.434.995,56	6.156.195,56	5.415.092,08	5.415.992,08

La spesa complessiva annualmente sostenuta dalla Comunità Montana per realizzare gli interventi programmati nel campo della forestazione, bonifica montana e della prevenzione e lotta attiva agli incendi boschivi, comprensiva delle maestranze forestali ivi impiegate, sia esso personale dipendente che personale somministrato, è quella dettagliata nella Tabella 8 che segue:

Tabella 8

VOCE DI SPESA	2022	2023	2024
Per manodopera a tempo indeterminato (O.T.I.)	2.038.251,03	2.429.465,69	2.010.006,22
Per manodopera a tempo determinato (O.T.D.)	2.459.522,01	2.393.201,23	2.444.602,54
Per impiegati a tempo indeterminato (I.T.I.)	169.764,22	132.083,26	94.010,86
Per lavoratori in somministrazione	0,00	317.018,50	935.842,79
Per altri oneri (acquisti, materiali ecc.)	631.441,47	163.226,68	671.733,14
In totale	5.298.978,73	5.434.995,56	6.156.195,56

La spesa sostenuta dalla Comunità Montana al 31 dicembre 2023 per il “personale contrattista”, risultante dal Conto annuale, inviato e certificato in data 02.10.2024 tramite la piattaforma SICO del MEF ammonta all'importo complessivo di **euro 4.954.749** e costituisce il limite massimo di spesa previsto dall'art. 2, comma 1, lett. b), della L.R. n. 22/2024 sostenibile negli anni a venire per il personale forestale. Il dettaglio dell'anzidetto importo risulta dalla Tabella 9, riportata nella pagina seguente.

Tabella 9

Conto Annuale 2023	Importo totale	Di cui "Personale contrattista"
Voci di Spesa/Costo		
Totale Tabella 12 - Oneri per competenze stipendiali	2.039.079	1.744.241
Totale Tabella 13 - Oneri per Indennità e compensi accessori	289.827	116.559
Tabella 14 - Altri Oneri che concorrono a formare il costo del lavoro:		
- Codice riga L005 - ASSEgni PER OIL NUCLEO FAMILIARE	207	207
- Codice riga L011 - EROGAZIONE BUONI PASTO	146.660	127.322
- Codice riga L020 - FORMAZIONE DEL PERSONALE	812	0
- Codice riga L090 - BENESSERE DEL PERSONALE	2.251	0
- Codice riga L105 - SOMME CORRISPOSTE AD AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE (INTERINALI)	14.276	0
- Codice riga L110 - ALTRE SPESE	26.146	399
- Codice riga P015 - RETRIBUZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	1.893.494	1.893.494
-Codice riga P030 - INDENNITA' DI MISSIONE E TRASFERIMENTO	558	0
-Codice riga P035 - CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM. PER FONDI PREV. COMPLEMENTARE	58.414	58.414
- Codice riga P055 - CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM.NE SU COMP. FISSE E ACCESSORIE	920.427	732.887
- Codice riga P058 - QUOTE ANNUE ACCANTONAMENTO TFR	4.819	4.819
- Codice riga P061 - IRAP	339.057	276.407
- Codice riga P062 - ONERI PR I CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE (INTERINALI)	302.735	0
TOTALI	6.038.762	4.954.749
	Limite ex art. 1, lett. b), L.R. n. 22/2024)	4.954.749

Come si può evincere dalle tabelle riportate nel presente paragrafo, oltre al personale forestale a tempo indeterminato, nella dotazione di maestranze forestali della Comunità Montana vi è anche la manodopera forestale a tempo determinato (cd. "O.T.D. storici"), aventi titolo alla riassunzione annuale in forza di quanto previsto dalla L.R. n. 11/96 ed oggi, potenziali destinatari della stabilizzazione, ossia, della trasformazione del loro rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dall'art. 46, comma 5, lett. b), del CCNL di categoria, ce testualmente recita: *"Quei lavoratori che, essendo inquadrati ai fini assicurativi e previdenziali nel settore agricolo ed avendo svolto nei 12 mesi precedenti almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro, maturano il diritto, se richiesto dal lavoratore stesso, entro 60 giorni dal superamento di tale termine, alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato, con garanzia di una durata minima del rapporto pari a 181 giornate lavorative"*.

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 TUIPI 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, della legge n. 296/2006, la Sezione, richiamando le 'Linee guida' della Sezione Autonomie, ritiene che le spese per il personale forestale siano da escludere dal relativo 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 parere è il 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 sempre il rispetto dei vincoli e dei limiti alla contrattualistica ed al trattamento salariale accessorio e computando le assunzioni a tempo determinato ai fini del rispetto del limite stabilito dal D.L. n. 78/2010, in materia di lavoro flessibile.

Per quanto riguarda, invece, il personale forestale a tempo indeterminato (OTI ed ITI), i relativi costi sono stati esclusi dal tetto di spesa di cui all’art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, conformemente a quanto indicato dal parere n. 190/2011 della Corte dei conti - Sezione di controllo per la Toscana, essendovi la loro integrale copertura assicurata attraverso i finanziamenti regionali.

Per quanto riguarda le nuove assunzioni di maestranze forestali - oggi possibili giacché la previgente previsione normativa regionale di blocco assunzionale, risulta attenuata dalla L.R. n. 22/2024, seppure entro gli stretti limiti da questa imposti - esse riguardano sia quelle vere e proprie (effettuabili ai sensi dell’art. 16 della Legge n. 56/1987 e ss.mm.ii.) relative all’assunzione di nuovo personale forestale stagionale a tempo determinato, e sia la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato (c.d. *“stabilizzazioni”*) dei rapporti di lavoro con gli *“OTD storici”*.

Sia le stabilizzazioni degli *“OTD storici”* che le eventuali assunzioni di nuovi OTD stagionali potranno essere effettuate secondo le indicazioni fornite dalla competente struttura regionale, sulla base del parere espresso dal Tavolo di Partenariato Forestale istituito dall’art. 3 della L.R. n. 22/2024, tenendo presente che si potrà procedere, dapprima, alla stabilizzazione degli *“O.T.D. storici”* e, poi, ad eventuali nuove assunzioni di personale forestale stagionale e/o interinale, di cui tratteremo più diffusamente nel successivo § 9, riguardo alle *“stabilizzazioni”* degli *“OTD storici”* e nel § 10 riguardo alle assunzioni di nuovi OTD stagionali.

In tutti i casi, saranno rigorosamente osservati i limiti imposti dalla normativa regionale prima richiamati, oltre a contenere tutti i costi nelle effettive disponibilità finanziarie assicurate dai relativi finanziamenti regionali.

In base alle suddette considerazioni ed al fine di sopperire alle numerose cessazioni di personale forestale, già intervenute e/o previste nel prossimo triennio, nel presente PTFP 2025-2025 si prevede sia la stabilizzazione degli *“OTD storici”* che l’avvio del turn-over con l’assunzione di nuovi OTD stagionali, come si vedrà più diffusamente per pertinenti paragrafi prima indicati.

6. PREQUISITI NECESSARI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DALL'ESTERNO

La vigente normativa, come già accennato prima, prevede che possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, SOLO le Amministrazioni, che abbiano:

1. spese di personale non superiori a quelle del 2008 (art. 1, comma 562, legge 296/2006);
2. rispettato il limite di spesa per le assunzioni flessibili, pari alle somme destinate nel 2009 per le medesime finalità (art. 9, comma 28, D.L. 78/2010);
3. approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs.195/2001);
4. effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di sovrannumero (art. 33, D.Lgs. 165/2001);
5. approvato il Piano delle Azioni Positive in tema di pari opportunità (art. 48, co. 1, D.Lgs. 198/2006);
6. adottato il Piano della Performance (art. 10, D.Lgs. 150/2009);
7. rispettato i termini di approvazione del bilancio e del rendiconto, nonché i termini di trasmissione delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (art. 9, comma 1-quinquies, D.L. 113/2016);
8. rispettate, con specifico riferimento al personale forestale, le limitazioni imposte dalla normativa regionale vigente in materia, specificate nel precedente § 4.

Con riferimento al parametro 1), si richiama quanto acclarato al precedente paragrafo 3.2 in conformità con la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 20/2018.

Con riferimento al parametro 2), il requisito per l'anno 2023 è stato accertato con la deliberazione della G.E. n. 30/2024. Per il 2024 si rimanda al successivo § 10.1.

Con riferimento al parametro 3), si ricorda che il presente documento costituisce il PTFP 2025-2027 come allegato al P.I.A.O. di prossima approvazione, mentre il P.I.A.O 2024-2026 ex art. 6, D.L. 80/2021 è stato approvato con deliberazione della G.E. n. 30 del 16/04/2024.

Con riferimento al parametro 4), l'Ente ha proceduto alla verifica delle eventuali eccedenze per l'anno 2024 con deliberazione della G.E. n. 26 del 16/04/2024, mentre la verifica alla data del 1° gennaio 2025 è riportata al precedente § 2.

Con riferimento al parametro 5), si significa che il Piano triennale delle Azioni positive 2024-2026, è stato approvato dalla Giunta Esecutiva con deliberazione n. 27 del 16/04/2024.

Con riferimento al parametro 6), la Giunta Esecutiva ha approvato il Piano della performance integrato con il Piano degli Obiettivi 2024-2026 contestualmente al PIAO 2024/2026 con deliberazione n. 30 del 16.04.2024. L'assegnazione delle risorse per il conseguimento degli obiettivi ai vari responsabili è stata effettuata con deliberazione della G.E. n. 1 del 13/01/2025 di approvazione del PEG finanziario 2025-2027. Il Piano della performance integrato con il Piano degli Obiettivi 2025-2027 sarà approvato quale sottosezione del PIAO 2025/2027, analogamente al presente documento.

Con riferimento al parametro 7), si attesta che il Rendiconto di gestione dell'esercizio finanziario 2023 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 28.03.2024 e che il Bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 32 del 19.12.2024, entrambe assunte entro i termini di legge.

Riguardo, infine, al parametro 8):

- a norma dell'art. 3, comma 1, L.R. 22/2024, sia la stabilizzazione del personale forestale a tempo determinato (OTD storici) che eventuali nuove assunzioni di personale forestale stagionale saranno effettuate all'esito di procedure selettive svolte nel rispetto dei principi di cui all'articolo 97 della Costituzione e nei limiti delle risorse rese disponibili a tale scopo con i finanziamenti regionali;

- a norma dell'art. 2, comma 1, lett. b), L.R. 22/2024, la spesa per il personale forestale sarà contenuta entro il limite massimo della spesa sostenuta al 31 dicembre 2023 per il “*personale contrattista*”, siccome risultante dal conto annuale certificato e pari all'importo di euro 4.954.749;
- a norma dell'art. 6-ter, comma 2, lett. a), L.R. n. 11/96, il rapporto medio, pari ad 1, tra giornate lavorative effettuate complessivamente dalla forza lavoro e la complessiva superficie territoriale in ettari dell'ente, sarà contenuto nel massimo di n. 76.149 giornate lavorative.

7. IL BUDGET ASSUNZIONALE

7.1. Le procedure per la determinazione del budget

Le capacità assunzionali degli enti non soggetti a Patto di stabilità erano originariamente disciplinate nell'ambito della regola sul contenimento dei costi, stabilita dall'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, che consentiva un turn over pari alle unità di lavoratori cessate nell'anno precedente, nel limite della spesa complessiva di personale dell'anno 2008.

L'art. 1, comma 229, della legge n. 208/2015 ha introdotto una norma specifica per le unioni di comuni e, quindi, per le Comunità Montane, consentendo a queste, a decorrere dal 2016, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (cd. criterio del turnover). Secondo l'indicato criterio del turnover, la legge commisura la capacità assunzionale dell'Ente ad una percentuale - attualmente pari al 100 per cento - della differenza tra il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni ed il costo delle nuove assunzioni.

Il D.L. n. 34/2019 ha introdotto (art. 33) un nuovo sistema di determinazione della possibilità di effettuare assunzioni di personale, in base alla sostenibilità finanziaria. Con tale disposizione, "non si assiste più alla presenza di una regolamentazione basata su limitazioni alle facoltà assunzionali determinate in misura percentuale in relazione alla spesa del personale cessato nell'anno precedente (regola del "turnover"), ma è stato introdotto un nuovo regime che prevede soglie per la spesa complessiva di tutto il personale calcolate in termini percentuali, rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, con superamento, quindi, della logica del turnover" (Sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 169/2020/PAR).

L'ambito soggettivo di applicazione della descritta disciplina riguarda in via espressa le regioni a statuto ordinario (art. 33, comma 1, del decreto citato), le provincie e le città metropolitane (comma 1-bis) ed i comuni (comma 2); non sono invece contemplate le unioni di comuni e, quindi, le comunità montane, le quali - in quanto titolari di una finanza derivata - non potrebbero incidere sul parametro delle entrate, che è uno dei termini del rapporto in base al quale viene determinata la soglia della sostenibilità finanziaria (cfr. Delibera n. 4/SEZAUT/2021/QMIG). In conseguenza di ciò, alle unioni dei comuni/comunità montane continua a trovare applicazione la norma speciale di cui all'art. 1, comma 229, della Legge n. 208/2015 (così l'anzidetta Delibera). La nuova disciplina per i comuni, pur non estendendosi alle unioni/comunità montane, impatta comunque con la loro programmazione dei fabbisogni di personale.

Infatti, i comuni la cui spesa di personale sia contenuta nei limiti stabiliti con il D.M. 17 marzo 2020, sono da ritenersi non più soggetti alla legislazione vincolistica; da ciò ne consegue il **venir meno della "neutralità" finanziaria delle mobilità**. Secondo la circolare interministeriale esplicativa dell'8 giugno 2020, la norma che vieta di conteggiare le mobilità in uscita come risparmio utile per nuove assunzioni dall'esterno (art. 14, comma 7, D.L. n. 95/2012) è da "ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria". La circolare prosegue affermando che **"conseguentemente le amministrazioni di altri comparti (...) che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali"**. La circolare specifica, infine, che *"la norma continua a essere operante per gli enti che continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa"*.

Insomma, la disciplina normativa in materia di calcolo delle capacità assunzionali prevede che si applichino due criteri diversi, per comuni ed unioni di comuni/comunità montane: da un lato, quello della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, che consente ai comuni - al ricorrere di determinati

parametri di virtuosità - un incremento premiale della spesa; e, dall'altro, quello del turnover, che impone alle unioni di comuni/comunità montane un parametro predefinito, riferito alla misura del 100 per cento delle cessazioni dal servizio del quinquennio precedente.

Secondo l'interpretazione ministeriale, le unioni di comuni/comunità montane si troverebbero nella singolare posizione per cui non potrebbero conteggiare le mobilità in uscita (comprese quelle verso i comuni in regola con le nuove norme) ai fini della determinazione della propria capacità assunzionale, mentre dovrebbero utilizzare la loro capacità assunzionale disponibile per attivare eventuali mobilità in entrata da comuni in regola con la nuova normativa.

A dirimere tale contraddittoria situazione è intervenuta la Corte dei conti Toscana, Sez. contr., Delibera, 21/11/2023, n. 206, con un'interessante massima, secondo cui *“Nell'ipotesi di mobilità compensativa tra unioni di comuni e comuni, stante il diverso regime limitativo delle assunzioni e la conseguente preclusione all'operatività della neutralità finanziaria, la Sezione ritiene che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale in entrata, l'unione di comuni ricevente consumi la propria capacità assunzionale; mentre, per quanto riguarda il trasferimento di personale in uscita, l'impossibilità di realizzare una mobilità finanziariamente neutra faccia venir meno i presupposti per l'applicabilità dell'art. 14, c. 7, D.L. n. 95/2012 e consenta all'unione cedente il recupero della capacità assunzionale corrispondente”*.

La nuova disciplina delle assunzioni nei comuni non fa, comunque, venir meno la possibilità, per gli stessi, di trasferire parte della propria capacità assunzionale, calcolata con i nuovi criteri del D.M. 17/03/2020, all'unione/comunità montana di cui fanno parte.

7.2. Le procedure di mobilità autorizzate nel triennio 2022/2024

A fine anno 2022, con decorrenza dal mese di novembre, si è concretizzata una mobilità in entrata di un Istruttore tecnico a tempo pieno, proveniente da un'altra comunità montana. Per questa mobilità opera l'istituto dell'invarianza finanziaria (art. 14, comma 7, D.L. n. 95/2012), giacché entrambe le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità sono soggette al medesimo regime limitativo assunzionale da turn-over (e non ad un limite individuale di spesa). In questo caso, infatti, si realizza lo scopo perseguito dalla norma, ossia quello di evitare aumenti della spesa del personale incontrollati, non solo con riguardo al singolo ente, bensì all'intero comparto pubblico (Sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 169/2020/PAR). Pertanto, per l'acquisizione di detta unità di personale in entrata da parte di questa comunità montana ricevente, non è stata prevista alcuna riduzione della propria capacità assunzionale.

Nel corso dell'anno 2023 è stata autorizzata la mobilità in uscita di un Funzionario tecnico part-time al 50%, mobilitato verso un Comune esterno alla Comunità Montana nel mese di novembre 2023. In questo caso non opera l'istituto dell'invarianza finanziaria, giacché le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità (comunità montana e comune) sono soggette a diversi regimi limitativi assunzionali: da turn-over la prima e con limite individuale di spesa il secondo. Perciò, a fronte della cessione di detta unità di personale in uscita dall'organico di questa comunità montana cedente verso un Comune esterno ricevente, è stato previsto il corrispondente incremento della capacità assunzionale di questo Ente cedente.

Anche nell'anno 2024 è stata autorizzata un'ulteriore mobilità in uscita (un Funzionario legale, mobilitato verso un'altra Comunità Montana a dicembre 2024). Pure in questo caso opera l'istituto dell'invarianza finanziaria, giacché entrambe le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità (due comunità montane) sono soggette al medesimo regime limitativo assunzionale da turn-over (e non ad un limite individuale di spesa). Perciò, a fronte della cessione di detta unità di personale in uscita dall'organico di questa comunità montana cedente verso un'altra comunità montana ricevente, non è stato previsto alcun incremento della propria capacità assunzionale.

7.3. Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni

Il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge 21 giugno 2017, n. 96, ha introdotto la possibilità per i comuni di trasferire all'unione di cui fanno parte e, quindi, anche alla comunità montana di appartenenza, quote delle proprie capacità assunzionali (art. 22, comma 5-bis, che ha modificato l'art. 32 del TUEL). Tale possibilità non è venuta meno con l'entrata in vigore del D.M. 17/03/2020.

In tutti i PTFP precedenti, come pure nel presente, non è stato acclarato alcun trasferimento di capacità assunzionali da parte dei Comuni.

Non rilevando, ai fini dell'attuazione del presente 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.

8. DETERMINAZIONE DEI BUDGET ASSUNZIONALI

Al fine di rendere i valori dei costi del personale utilizzati per determinare la capacità assunzionale dell'ente compatibili con i valori considerati per determinare i costi del personale ai sensi del D.M. 17.03.2020, si è proceduto alla loro rideterminazione, secondo le seguenti Tabelle 10-11, distinte per personale dipendente e dirigente.

Tabella 10-11

VALORI TABELLARI PERSONALE DIPENDENTE CCNL 16/11/2022					
	Aree ex Categorie	Operatori A	Operatori esp. B3	Istruttori C	Funzionari D
	Stipendio tabellare		18.283,31	19.034,51	21.392,87
Tredicesima mensilità		1.523,61	1.586,21	1.782,74	1.934,36
COSTO PARZIALE (tabellare)		19.806,92	20.620,72	23.175,61	25.146,71
Oneri riflessi - 26,75% (CPDEL 23,80%; INADEL 2,88%; INAIL 0,07%)		5.298,35	5.516,04	6.199,48	6.726,75
COSTO ANNUO totale con oneri		25.105,27	26.136,76	29.375,08	31.873,46
IRAP - 8,50%		1.683,59	1.752,76	1.969,93	2.137,47
COSTO totale con oneri e IRAP		26.788,86	27.889,52	31.345,01	34.010,93
VALORI TABELLARI PERSONALE DIRIGENTE CCNL 16/07/2024					
	Voci	Importo			
Stipendio tabellare		43.399,20			
Tredicesima mensilità		3.616,60			
COSTO PARZIALE (tabellare)		47.015,80			
Oneri riflessi - 26,75% (CPDEL 23,80%; INADEL 2,88%; INAIL 0,07%)		12.576,73			
COSTO ANNUO totale con oneri		59.592,53			
IRAP - 8,50%		3.996,34			
COSTO totale con oneri e IRAP		63.588,87			

N.B.: Con i valori indicati nelle susposte tabelle (aggiornate con l'applicazione del CCNL 16.11.2022 per il personale dipendente e del CCNL 16/07/2024 per il personale dirigente), si conteggiano tutte le assunzioni effettuate o da effettuare, a partire dall'anno 2022. Mentre, per le cessazioni, oltre ai valori tabellari contrattuali, si considerano anche le P.E.O. (progressioni economiche orizzontali) maturate, la R.I.A. (retribuzione individuale di anzianità) in godimento ed i D.S. (differenziali stipendiali) attribuiti.

Agli effetti dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 e ss.mm.ii., sulla base dei criteri sopra richiamati e, tenuto conto delle residue capacità assunzionali dell'ultimo quinquennio, si è proceduto alla determinazione del **budget assunzionale relativo triennio 2022-2024**, dal quale partire come base per definire le risorse disponibili per il nuovo triennio 2025-2027.

Nella Tabella 12, riportata nella pagina seguente sono esposti i dati relativi alle cessazioni del triennio 2022-2024:

Tabella 12

CESSAZIONI effettive (E) e previste (P)							
Anno	Data di cessaz. / assunz.	Profilo	Cat.	Tempo	Cess. E/P	IMPORTO con oneri e IRAP	Causale cessazione/ assunzione
		Capacità residua 2021				456.442,85	
		Capacità ceduta dai Comuni				0,00	
2022	30/06/2022	Collaboratore amministrativo	B3	100	E	39.921,96	Pensionamento
	30/06/2022	Istruttore tecnico	B3	100	E	38.419,50	Pensionamento
	31/07/2022	Collaboratore amministrativo	B3	100	E	35.681,70	Pensionamento
	24/12/2022	Istruttore contabile	C4	100	E	39.545,78	Pensionamento
	30/04/2022	Istruttore tecnico	C1	100	E	31.345,01	Dimissioni
Totale budget disponibile nel 2022						641.356,80	
		Capacità residua 2022				641.356,80	
		Capacità ceduta dai Comuni				0,00	
2023	17/04/2023	Istruttore amministrativo	C1	100	E	31.345,01	Recesso volontario
	30/11/2023	Istruttore direttivo tecnico p.t. 50%	D1	50	E	15.672,51	Mobilità volontaria in uscita verso Comune
	31/12/2023	Istruttore direttivo tecnico	D8	100	E	49.702,93	Pensionamento
	31/12/2023	Istruttore tecnico	C1	100		31.345,01	Dimissioni
	31/12/2023	Istruttore amministrativo-contabile	C1	100		31.345,01	Dimissioni
	Totale budget disponibile nel 2022 e 2023						800.767,27
		Capacità residua 2022-2023				800.767,27	
		Capacità ceduta dai Comuni				0,00	
2024	30/11/2024	Istruttore tecnico	C1	50	E	15.672,51	Trasf. da full time a p.t. 50%
	30/11/2024	Istruttore direttivo legale	D1	50	E	Invarianza finanziaria (art. 14, co. 7, D.L. 95/2012)	Mobilità volontaria in uscita verso altra C.M.
Totale budget disponibile nel triennio 2022-2023-2024						816.439,78	

Le capacità assunzionali dell'Ente ammontavano pertanto, nell'ambito del triennio di validità del Piano 2022-2024, all'importo complessivo di euro 816.439,78. Da questo Importo vanno, però, dedotti i costi relativi alle assunzioni effettuate nel medesimo periodo, analiticamente indicati nella Tabella 13, riportata nella pagina seguente:

Tabella 13

ASSUNZIONI effettive (E) e previste (P)							
Anno	Data di cessaz. / assunz.	Profilo	Cat.	Tempo	Ass. E/P	IMPORTO con oneri e IRAP	Causale cessazione/ assunzione
Budget assunzionale disponibile nel 2022						641.356,80	
2022	03/01/2022	Istruttore direttivo tecnico	D1	50	E	-17.005,46	Assunzione CUR p.t. 50%
	03/01/2022	Istruttore direttivo amministrativo	D1	83,333	E	-28.342,33	Assunzione CUR p.t. 83,33%
	01/01/2022	Istruttore direttivo amministrativo	D1	100	E	-34.010,93	Assunzione concorso DSA
	01/01/2022	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	D1	100	E	-34.010,93	Assunzione concorso DSO
	01/01/2022	Istruttore amministrativo	C1	100	E	-31.345,01	Assunzione concorso CAM
	01/01/2022	Istruttore contabile	C1	100	E	-31.345,01	Assunzione concorso CEF
	01/01/2022	Istruttore tecnico	C1	100	E	-31.345,01	Assunzione concorso CTA
	01/05/2022	Istruttore direttivo tecnico	D1	100	E	-34.010,93	Assunzione concorso DST
	01/05/2022	Istruttore direttivo tecnico	D1	100	E	-34.010,93	Assunzione concorso DST
	01/04/2022	Avvocato	D1	100	E	-34.010,93	Assunzione concorso DSL
	01/05/2022	Istruttore contabile	C1	100	E	-31.345,01	Assunzione concorso CEF
	01/05/2022	Istruttore amministrativo	C1	100	E	-31.345,01	Assunzione concorso CAM
	01/05/2022	Istruttore informatico	C1	83,333	E	-26.120,74	Assunz. concorso CAI 83,33%
	01/04/2022	Istruttore direttivo contabile	D1	100	E	-34.010,93	Assunzione concorso DSC
	01/05/2022	Istruttore tecnico	C1	100	E	-31.345,01	Assunzione concorso CTA
	01/05/2022	Istruttore amministrativo-contabile	C1	100	E	-31.345,01	Assunzione concorso CEF
	02/11/2022	Istruttore tecnico	C3	100	E	Invarianza finanziaria (art. 14, co. 7, D.L. 95/2012)	Mobilità volontaria in entrata da altra C.M.
Totale utilizzo budget assunzionale 2022						-494.949,18	
Budget assunzionale residuo da destinare al 2023						146.407,62	
Budget assunzionale maturato nel 2023						159.410,47	
2023	16/01/2023	Istruttore tecnico	C1	100	E	-31.345,01	Assunzione concorso CTA
	16/01/2023	Istruttore amministrativo	C1	100	E	-31.345,01	Assunzione concorso CAM
	01/07/2023	Operatore servizi vari	A2	66,667	E	-17.859,33	Stabilizzazione LSU
	01/07/2023	Operatore servizi vari	A2	66,667	E	-17.859,33	Stabilizzazione LSU
	Totale utilizzo budget assunzionale 2023						-98.408,68
Budget assunzionale residuo da destinare al 2024						207.409,41	
Budget assunzionale maturato nel 2024						15.672,51	
2024	02/01/2024	Istruttore direttivo tecnico	D1	100	E	-34.010,93	Scorrim. graduatoria DST
	02/01/2024	Istruttore direttivo amministrativo	D1	100	E	-34.010,93	Scorrim. graduatoria DSA
	01/02/2024	Istruttore direttivo contabile	D1	50	E	-17.005,46	Scorrim. graduatoria DSO p.t. 50%
	01/02/2024	Avvocato	D1	50	E	-17.005,46	Scorrim. graduatoria DSL p.t. 50%
	01/02/2024	Istruttore informatico	C1	50	E	-15.672,51	Scorrim. graduatoria CAI p.t. 50%
	01/02/2024	Istruttore tecnico	C1	50	E	-15.672,51	Scorrim. graduatoria CTA p.t. 50%
	01/02/2024	Istruttore contabile	C1	50	E	-15.672,51	Scorrim. graduatoria CEF p.t. 50%
	Totale utilizzo budget assunzionale 2024						-149.050,30
Budget assunzionale residuo da destinare al triennio 2025-2027						74.031,61	

Il BUDGET ASSUNZIONALE RESIDUO derivante dal precedente periodo di programmazione 2022/2024 e destinabile al presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027 ammonta all'importo di € 74.031,61.

Nella seguente Tabella 14 si dettaglia il budget assunzionale relativo agli anni afferenti alla programmazione del presente Piano, ossia, 2025-2026-2027 e la correlata previsione di utilizzo:

Tabella 14

CESSAZIONI/ASSUNZIONI effettive (E) e previste (P)									
Anno	Data di cessaz. / assunz.	Profilo	Cat.	Tempo	Cess. E/P	Ass. E/P	Calcolo costi	IMPORTO con oneri e IRAP	Causale cessazione/ assunzione
2025		Capacità assunzionale residua 2022-2023-2024 (C-D-E)						74.031,61	
	31/10/2025	Dirigente	Dir		P		Effettivo	64.648,11	Pensionamento
Totale budget disponibile 2025								138.679,72	
2026	30/04/2026	Istruttore direttivo contabile	D8	100		P	Effettivo	49.702,93	Pensionamento
Totale budget disponibile 2025-2026								188.382,65	
2027		Nessuna cessazione prevista						0,00	
F. Totale budget disponibile 2025-2026-2027								188.382,65	
2025	01/04/2025	Istruttore direttivo amministrativo	D1	100		P	CCNL 2019/21	-5.668,60	Trasformaz. p.t. 83,33% in full time
	01/04/2025	Istruttore informatico	C1	100		P	CCNL 2019/21	-5.224,27	Trasformaz. p.t. 83,33% in full time
	01/04/2025	Istruttore informatico	C1	83,333		P	CCNL 2019/21	-10.448,23	Incremento orario p.t. da 18 a 30 h/sett
	01/04/2025	Specialista ecologico – ambientale	D1	100		P	CCNL 2019/21	0,00	Concorso RIPAM
	01/04/2025	Specialista economico - statistico	D1	100		P	CCNL 2019/21	0,00	(Spese integralmente etero finanziate ex art. 19 D.L. n. 124/2023)
	01/04/2025	Specialista informatico – digitale	D1	100		P	CCNL 2019/21	0,00	
	01/04/2025	Progressioni verticali ordinarie n. 3 (da area Istruttori ad area Funzionari)	D1	100		P	CCNL 2019/21	-7.997,75	Art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. n. 165/2001
	31/12/2025	Istruttore tecnico	D1	100		P	CCNL 2019/21	-31.345,01	Nuovo concorso
G. Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato da effettuare nel 2025								-60.683,87	
2026	01/07/2026	Dirigente	Dir	100		P	CCNL 2019/21	-63.588,87	Nuovo concorso
	H. Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato da effettuare nel 2026								-63.588,87
2027	02/01/2027	Operatori esperti (Settori tecnici) n. 2	B3	100		P	CCNL 2019/21	-55.779,05	Nuovo concorso
	I. Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato da effettuare nel 2027								-55.779,05
Capacità assunzionale residua 2025-2026-2027 (F-G-H-I)								8.330,87	

Nel predetto budget assunzionale, come già visto al precedente § 5, non viene conteggiato il personale forestale a tempo indeterminato (OTI ed ITI), in quanto i relativi costi sono esclusi dal tetto di spesa di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, conformemente a quanto indicato dal parere n. 190/2011 della Corte dei conti - Sezione di controllo per la Toscana, giacché integralmente coperti da finanziamenti regionali

9. IL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027

Il panorama normativo sulle modalità per l'accesso all'impiego nella pubblica amministrazione ha subito una serie convulsa di modifiche negli ultimi anni, con una radicale innovazione introdotta nel 2023, con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento per l'accesso all'impiego (DPR n. 82/2023), che ha profondamente innovato la disciplina previgente (DPR 487/1994).

Tra le principali novità, vi è sicuramente l'abrogazione, tra le modalità di accesso alla pubblica amministrazione, del concorso per soli titoli, né per il tempo determinato né per il tempo indeterminato, nonché la previsione della verifica del possesso dei requisiti non solo alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso, ma anche all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.

Il DPR 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*" è entrato in vigore il 14 luglio 2023. Esso interviene in modo incisivo sul testo del DPR n. 487/1994 che, in precedenza, regolava le modalità di svolgimento dei concorsi, alla luce delle evoluzioni di contesto verificatesi in quasi un trentennio dalla sua approvazione. Il nuovo Regolamento si muove in ogni caso nel rispetto delle disposizioni e dei criteri di cui agli articoli 35, 35-ter e 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001, aventi ad oggetto, rispettivamente, i principi sul reclutamento del personale nelle amministrazioni pubbliche, il Portale unico del reclutamento e le disposizioni inerenti il procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale.

Il primo elemento di cui tener conto è dato dal maggior grado di coerenza del nuovo testo normativo, rispetto al DPR previgente, per le autonomie locali. Stabilisce, infatti, l'articolo 18-bis che Regioni ed Enti locali "*si conformano alle disposizioni del presente regolamento ai sensi dell'articolo 70, comma 13, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*". La formulazione è differente rispetto a quella del 1994, nella quale si parlava genericamente di "*norma di indirizzo*" per gli enti locali territoriali, e non per tutti gli articoli, ma solo per alcuni di essi. Oggi, l'indicativo presente "*si conformano*" lascia intendere ben pochi spazi di manovra nella regolamentazione da parte delle singole amministrazioni: la disciplina approvata dagli enti non potrà porsi in contrapposizione con il DPR n. 487/1994 riformulato, potendo soltanto limitarsi a prevedere ulteriori elementi di dettaglio.

Le modalità di svolgimento dei concorsi dovranno essere scelte tra le seguenti tipologie selettive: a) concorso per esami; b) concorso per titoli ed esami; c) corso-concorso. Spetta a ciascun Ente individuare le modalità più coerenti con il profilo professionale ricercato. Va segnalato come, allo stato attuale, non possono più essere previsti concorsi per soli titoli, anche nel caso di avvisi pubblici per il reclutamento di personale da assumere con contratto a tempo determinato.

Diverse le modifiche introdotte in ordine ai requisiti di accesso, rispetto ad esempio al titolo di studio richiedibile ed alle ulteriori fattispecie delle già esistenti ipotesi di esclusione dall'impiego nella PA. Particolarmente rilevanti le novità in tema di bando di concorso e relativa pubblicazione. La forma tassativa di pubblicazione del bando è quella del Portale Unico del Reclutamento **InPA**; non è più dovuta la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Il nuovo testo del DPR individua in modo analitico i contenuti del bando di selezione e prevede che tutte le domande di partecipazione debbono essere obbligatoriamente presentate attraverso il portale **InPA**, con accesso mediante i sistemi di identificazione SPID, CIE e CNS. Tra i titoli di preferenza a parità di punteggio, il DPR opera numerose modifiche rispetto all'elenco precedente. Diverse le novità anche in tema di svolgimento del concorso (prova scritta in modalità digitale, nuove modalità per la prova orale e per la valutazione dei titoli, ecc.).

Rilevante anche la novità in materia di riserva del 15% di posti nei concorsi per i volontari di servizio civile, che opera in linea con quanto già previsto a favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate, secondo il codice dell'ordinamento militare (D.Lgs. n. 66/2010), benché con una percentuale inferiore, prevedendo in caso di assunzioni per un numero ridotto di posti, che le frazioni di posto risultanti si dovranno cumulare con le riserve relative a successivi concorsi banditi dalla medesima amministrazione.

Inoltre, il D.L. n. 75/2023, convertito nella Legge n. 112/2023, all'art. 28-ter, comma 1, lettera c), e comma 2, è intervenuto anche in materia di graduatorie concorsuali.

Com'è noto, il D.L. n. 44/2023 aveva limitato in modo sostanziale la possibilità di costituzione e di scorrimento delle graduatorie, limitandole numericamente al solo 20% dei posti messi a concorso, con possibilità di utilizzo esclusivamente nelle ipotesi di cessazione dei vincitori. La disposizione aveva creato forti criticità ed un notevole aggravio amministrativo per gli enti locali. Grazie alla correzione inserita dall'art. 28 del D.L. n. 75/2023, sono state superate gran parte delle difficoltà derivanti dalla norma previgente, agevolando, in particolare, gli enti di dimensioni piccole e medie. Con la modifica approvata, il limite del 20% non si applica:

- ai concorsi banditi per il reclutamento del personale educativo e scolastico impiegato nei servizi gestiti direttamente dai Comuni e dalle Unioni di Comuni;
- a tutte le procedure concorsuali bandite dagli enti locali o da enti o agenzie da questi controllati o partecipati che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a 20 unità;
- a tutti i concorsi banditi dai Comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti;
- a tutti i concorsi banditi per assunzioni a tempo determinato.

In questo modo, per tutte le fattispecie individuate con le modifiche introdotte in sede di conversione nella Legge n. 112/2023 del D.L. n. 75/2023, l'utilizzo delle graduatorie concorsuali non subisce limitazioni numeriche. Il punto dirimente è senza dubbio il discrimine quantitativo: poiché la stragrande maggioranza degli enti territoriali bandisce di norma procedure selettive con un numero di posti messi a concorso inferiori a venti unità, il risultato sarà che in quasi tutti i casi sarà possibile continuare ad approvare graduatorie di idonei senza limiti precostituiti, e quindi, solo sulla base del livello di preparazione espresso dai candidati. Inoltre, continuerà ad essere possibile utilizzare le graduatorie concorsuali, anche mediante convenzionamento tra enti, non solo in caso di rinuncia all'assunzione dei vincitori di concorso o in caso di dimissioni intervenute entro 6 mesi dall'assunzione, ma per tutte le esigenze assunzionali che si dovessero manifestare durante la vigenza delle graduatorie medesime.

Infine, sempre il D.L. n. 75/2023, siccome convertito nella Legge n. 112/2023, all'art. 28, comma 1, lett. b), n. 2-bis, innova anche riguardo alle assunzioni di giovani nella pubblica amministrazione, in tema di contratti di apprendistato e formazione lavoro, con ampliamento delle possibilità di utilizzare le misure per favorire il reclutamento dei giovani nella P.A., già previste dall'art. 3-ter del D.L. n. 44/2023. Tale disposizione, in sintesi, riconosce a tutte le pubbliche amministrazioni, compresi gli enti locali, fino al 31 dicembre 2026, la possibilità di assumere:

- giovani laureati, individuati su base territoriale, mediante avvisi pubblicati nel portale del reclutamento **InPA**, con contratto di apprendistato di durata massima di 36 mesi; le modalità di selezione saranno dettagliate con apposito decreto ministeriale, ma dovranno prevedere comunque una prova scritta, la valutazione dei punteggi dei titoli accademici e dei voti conseguiti nei singoli esami, la valutazione degli eventuali titoli di specializzazione post lauream e delle eventuali esperienze professionali documentate, conferenti con la tipologia dei posti messi a concorso, nonché una prova orale;
- studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da inquadrare nell'area funzionari con contratto di formazione e lavoro; l'individuazione degli studenti avverrà mediante convenzioni non onerose con istituzioni universitarie, i cui contenuti omogenei saranno individuati con i decreti sopra citati.

Si prevede, inoltre, che, nei limiti delle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato.

Queste ultime novelle normative, che rivestono particolare importanza, sono state recepite nell'apposita modifica del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente, approvata con deliberazione della G.E. n. 18 del 07.03.2025, con l'adozione del nuovo Regolamento delle procedure di concorso, selezione ed accesso all'impiego presso l'Ente, che sostituisce integralmente il Capo II del Titolo X del previgente Regolamento e la relativa disciplina del procedimento del concorso pubblico.

Per la loro specificità e per la concorrente disciplina regionale, meritano una trattazione a parte le assunzioni di personale forestale, che saranno illustrate nei successivi § 9.3 e 9.5 quelle relative alle stabilizzazioni degli "OTD storici" e nei § 10.3 e 10.4 quelle relative alle assunzioni di nuovi OTD stagionali.

9.1. Utilizzo del budget assunzionale a tempo indeterminato per il personale di ruolo

Come accennato in premessa, con la nota di aggiornamento del D.U.P., approvata con deliberazione consiliare n. 30 del 19.12.2024, sono state ascritte al fabbisogno di personale nel triennio 2025-2027 le risorse finanziarie indicate nella Tabella 15 che segue:

Tabella 15

TITOLI E MACRO-AGGREGATI DI SPESA	Previsioni definitive 2024	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
Spesa per il personale	€ 1.131.932,00	€ 1.118.478,00	€ 1.154.940,00	€ 1.162.690,00
Irap	€ 89.000,00	€ 72.000,00	€ 75.000,00	€ 75.000,00
Totale	€ 1.220.932,00	€ 1.190.478,00	€ 1.229.940,00	€ 1.237.690,00

Le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale sono state così determinate nel D.U.P. 2025/2027, sulla base della spesa per il personale in servizio ed entro i limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse stesse, per il miglior funzionamento dei servizi dell'Ente e per ciascuno degli esercizi di riferimento del DUP stesso.

Quanto ai limiti delle facoltà assunzionali, nel D.U.P. viene evidenziato che il D.Lgs. n. 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della "progressiva riduzione della spesa di personale", già enunciata nella Legge n. 449/1997. Con la 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 nel 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" (triennio 2011-2013). Secondo le Linee guida ministeriali (emanate in data 08.05.2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, 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 DUP viene precisato, inoltre, ai fini della verifica della permanenza del requisito del contenimento della spesa di personale che, come già effettuato in sede di redazione dei precedenti PTFP, occorre considerare 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 ss.mm.ii. Come visto, tale limite 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 di questa Comunità Montana, Ente non soggetto al patto di stabilità né nel 2015 e né dopo, tale limite risulta pari ad € 1.653.838,75. Se, invece, la Comunità Montana fosse stato un Ente soggetto al patto di stabilità, tale limite sarebbe stato pari ad € 1.419.763,17. Nel DUP 2025/2027, prendendo a base quanto già fatto nel PTFP 2024/2026 e precedenti, è stato stabilito in via prudenziale, che “nel prossimo PTFP 2025/2027” (ossia, nel presente piano), dovrà essere considerato proprio quest'ultimo limite (€ 1.419.763,17), più basso rispetto al primo e ben al di sotto del quale risultano determinate le risorse finanziarie destinate al fabbisogno del personale nel triennio 2025-2027 dal DUP stesso.

Tenendo conto dell'evoluzione del numero di cessazioni intervenute nello scorso anno 2024, siccome prima riepilogate nel precedente § 8, si riportano di seguito le Tabelle di riepilogo del Fabbisogno di personale per ciascuno degli anni considerati nel presente Piano.

Anno 2025

Più in dettaglio, nella corrente annualità 2025 si prevede la cessazione di n. 1 unità dirigenziale (il cui minore costo è utilizzato nel 2026), oltre a programmare l'assunzione dall'esterno di n. 1 unità di personale dell'Area degli Istruttori mediante concorso da indire a cura dell'Ente, si prevede di assumere n. 3 unità di personale dell'area dei Funzionari e dell'E.Q., attraverso il “Concorso Coesione” indetto dal RIPAM, i cui costi sono a totale carico dello Stato, in relazione a quanto stabilito dall'art. 19, comma 8, del decreto-legge n. 124/2023, e ss.mm.ii., in base a cui gli oneri diretti e riflessi corrispondenti alle assegnazioni di personale in argomento saranno coperti, sino a tutto il 2029, con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027, approvato con decisione di esecuzione C(2023) 374 del 12 gennaio 2023 e modificato con decisione di esecuzione C(2024) 6561 final del 12 settembre 2024.

Inoltre, nel Piano occupazionale 2025 sono previste: la trasformazione a tempo pieno di n. 1 unità di personale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. attualmente in servizio part-time all'83,33%; la trasformazione a tempo pieno di n. 1 unità di personale dell'Area degli Istruttori, attualmente in servizio part-time all'83,33%; l'incremento orario da 18 a 30 ore settimanali (83,33%) di n. 1 unità di personale dell'Area degli Istruttori, attualmente in servizio part-time al 50%; ed infine, n. 3 progressioni verticali ordinarie, dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., in conformità all'art. 15 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni locali.

Il dettaglio delle assunzioni in programma nel 2025 viene riportato nella Tabella 16, riportata nella pagina seguente:

Tabella 16 - Piano occupazionale 2025

Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo"												
Dotazione Organica 2025/2027 – Piano Occupazionale 2025												
A tempo indeterminato												
AREA		Posti previsti in Dotazione Organica		Posti coperti al 01/01/2025		Cessazioni previste nel 2025		Posti da coprire (nuove assunzioni) 2025		Posti vacanti al 31/12/2025		Maggiore/ minore costo per variazioni nell'anno
Area	Ex Cat.	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
Dirigenti (*)	Dir.	1		1		1				1	0	64.648,11
Funzionari (**)	D	13	3	9	2			3		3	0	-5.668,60
Istruttori (***)	C	6	5	5	5			1		0	0	-55.015,26
Operatori esperti	B3	2								2	0	0,00
Operatori	A		2		2					0	0	0,00
Totali		22	10	15	9	1	0	4	0	6	0	3.964,24
Resto assunzionale 2024												74.031,61
Budget assunzionale utilizzato nel 2025												3.964,24
Resto assunzionale 2025												77.995,85
(*)		Cessazione per pensionamento di n. 1 unità a tempo pieno (minore costo utilizzato nel 2026)										
(**)		Trasformazione n. 1 unità part-time 83,33% a tempo pieno + Assunzione n. 3 unità a tempo pieno (concorso RIPAM, senza oneri per l'Ente)										
(***)		Trasformazione n. 1 unità part-time 83,33% a tempo pieno + Incremento orario p.t. da 18 a 30 h/sett + Progresioni verticali ordinarie n. 3 + Assunzione di n. 1 unità a tempo pieno con concorso da indire a cura dell'Ente										

Con le previsioni assunzionali del 2025, si utilizza solo una minima parte delle capacità assunzionali residue degli anni precedenti, oltre a quelle acquisite nel 2024, con un avanzo di euro 77.795,85.

Anno 2026

Per il 2026 si prevede la cessazione di n. 1 unità di personale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (il cui minore costo viene utilizzato nel 2027), oltre all'assunzione dall'esterno di n. 1 unità di personale dirigenziale cessato l'anno precedente.

Tabella 17 - Piano occupazionale 2026

Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo"												
Dotazione Organica 2025-2027 – Piano Occupazionale 2026												
A tempo indeterminato												
AREA		Posti previsti in Dotazione Organica		Posti coperti al 01/01/2026		Cessazioni previste nel 2026		Posti da coprire (nuove assunzioni) 2026		Posti vacanti al 31/12/2026		Maggiore/ minore costo per variazioni nell'anno
Area	Ex Cat.	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
Dirigenti(*)	Dir.	1						1		0	0	-63.588,87
Funzionari (**)	D	16	1	16	1	1				1	0	49.702,93
Istruttori	C	7	3	6	2					1	1	0,00
Operatori esperti	B3	2								2	0	0,00
Operatori	A		2		2					0	0	0,00
Totali		26	6	22	5	1	0	1	0	4	1	-13.885,94
Resto assunzionale 2025												77.995,85
Budget assunzionale utilizzato nel 2026												-13.885,94
Resto assunzionale 2026												64.109,92
(*)		Assunzione di n. 1 unità dirigenziale a tempo pieno										
(**)		Cessazione per pensionamento di n. 1 unità a tempo pieno (minore costo utilizzato nel 2027)										

Con le previsioni assunzionali del 2026, si utilizzano parte delle capacità assunzionali residue degli anni precedenti, oltre a quelle acquisite nel 2025, con un avanzo di euro 64.109,92.

Anno 2027

Per il 2027 non si prevedono cessazioni, ma si prevede l'assunzione dall'esterno di n. 2 unità di personale dell'Area degli Operatori esperti.

Tabella 18 - Piano occupazionale 2027

Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo"												
Dotazione Organica 2025-2027 – Piano Occupazionale 2027												
A tempo indeterminato												
AREA		Posti previsti in Dotazione Organica		Posti coperti al 01/01/2027		Cessazioni previste nel 2027		Posti da coprire (nuove assunzioni) 2027		Posti vacanti al 31/12/2027		Maggiore/ minore costo per variazioni nell'anno
Area	Ex Cat.	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
Dirigenti	Dir.	1		1						0	0	0,00
Funzionari	D	16	1	15	1					1	0	0,00
Istruttori	C	7	3	6	2					1	1	0,00
Operatori esperti(*)	B3	2						2		0	0	-55.779,05
Operatori	A		2		2					0	0	0,00
Totali		26	6	22	5	0	0	2	0	2	1	-55.779,05
Resto assunzionale 2026												64.109,92
Budget assunzionale utilizzato nel 2027												-55.779,05
Resto assunzionale 2027												8.330,87
(*) Assunzione di n. 2 unità a tempo pieno												

Con le assunzioni previste nel 2027, si decrementano le capacità assunzionali degli anni precedenti, con un avanzo residuo di euro 8.330,87.

Con le assunzioni programmate per il 2027 si esaurisce, quindi, il Programma del fabbisogno di personale 2025-2027, dal quale residua la predetta capacità assunzionale di € 8.330,88, che sarà riportata a nuovo nel Piano del triennio successivo, in cui sarà considerata anche l'eventuale capacità assunzionale che potrà maturare nell'anno 2027, attualmente non accertata e né prevedibile.

Il costo totale delle assunzioni previste nel triennio 2025/2027 ammonta al complessivo importo di € 180.051,79.

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 della data di effettiva cessazione.

9.2. Trattenimento in servizio di personale

L'art. 1, comma 165, della Legge 31.12.2024. n. 207, prevede che *“Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, ... Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del 70° anno di età”*.

Con l'anzidetta Legge è stato, inoltre, eliminato l'obbligo di pensionamento d'ufficio a 65 anni per i dipendenti pubblici in possesso dei requisiti per la pensione anticipata, innalzando il limite a 67 anni d'età, salva diversa decisione dell'amministrazione che ne può richiedere appunto il trattenimento fino ai 70 anni.

Il trattenimento in servizio è una misura che, quindi, consente al dipendente pubblico di continuare a lavorare oltre il limite ordinario previsto al raggiungimento dell'età o dei requisiti necessari per la pensione. Tale possibilità dovrà essere attuata esclusivamente previa valutazione dell'Ente di riferimento e solo per il personale che non abbia più di settant'anni, come precisato dal Ministero per la Pubblica amministrazione, in apposito documento che prevede che il ricorso all'istituto possa essere applicato non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.

Infatti, il Ministro per la Pubblica amministrazione, con nota del 20.01.2025, ha fornito le prime indicazioni operative per il ricorso al trattenimento in servizio del personale, dirigenziale e non dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche *“di cui si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili”*.

Nella suddetta circolare viene precisato, in particolare, che:

- la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10% è quella relativa alle facoltà assunzionali *“ordinarie”* derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative,
- la parte datoriale, *“nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa, ha il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattamento in servizio”*, precisando inoltre che le esigenze organizzative possono essere quelle *“di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato”*;
- la possibilità di trattenimento è condizionata alla valutazione del merito, *“nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento)”* ed *“al consenso dell'interessato”*;
- la valutazione da parte dell'Amministrazione è *“da esplicitarsi preventivamente negli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO)”*, nel quale dovrà essere dato atto della sussistenza e della *“dimensione”* delle esigenze funzionali sopra indicate (sempre entro il limite massimo sopra indicato) e la durata di tale esigenza, *“auspicabilmente in misura adeguata a preservare la continuità gestionale ed evitare frammentazioni”*, (non inferiore, ad esempio, ad un anno).

Le amministrazioni non dovranno, quindi, compiere alcuna procedura di interpello tra i propri dipendenti, ma valutare, attraverso gli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO), le proprie esigenze funzionali e, in particolare, l'esigenza di trattenere in servizio, e per quale durata, il personale in argomento. All'esito di tali valutazioni si potranno individuare i dipendenti a cui chiedere la disponibilità di prolungare l'attività lavorativa. Non si prevede nella disposizione un periodo di tempo minimo di tale prestazione, che dovrà essere commisurata caso per caso in termini congruenti all'esigenza che si intende affrontare attraverso tale istituto e, comunque, in misura adeguata a preservare la continuità gestionale ed evitare frammentazioni. Per la durata massima del contratto restano invece salvi i limiti vigenti, ossia, il compimento del 70° anno di età.

Riguardo al personale dirigenziale, è possibile conferire nuovi incarichi anche per una durata inferiore a quella minima triennale: non opera dunque il divieto di cui all'articolo 33, comma 3, del D.L. n. 223/2006, relativo all'impossibilità di conferire incarichi dirigenziali a soggetti che abbiano raggiunto l'età del pensionamento.

Rispetto alle precedenti ipotesi di trattenimento in servizio, disciplinate dal rispettivo quadro regolatorio e non cumulabili con quella introdotta dalla misura in oggetto, si rilevano alcune novità:

- il lavoratore non ha alcun diritto al trattenimento in servizio e, per questo, non è previsto che il dipendente presenti istanze o richieste in tal senso;

- il compito di individuare il personale da trattenere in servizio spetta esclusivamente alla parte datoriale;
- le esigenze organizzative per le quali è necessario trattenere personale possono essere quelle di tutoraggio e affiancamento ai neoassunti, riconducibili a esigenze funzionali non diversamente assolvibili, nel senso che solo il personale individuato può assolverle per garantire la continuità operativa e funzionale dell'Ente;
- la valutazione di merito condiziona la possibilità di trattenimento in servizio e, quindi, non potranno essere trattenuti coloro che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente;
- anche il consenso dell'interessato condiziona il trattenimento.

Rilevato che per questo Ente tale novella normativa risulta particolarmente importante, nell'ambito dell'attuale fase di consistente ricambio generazionale, in atto presso l'Ente e risultante anche dal presente Piano occupazionale. In questo modo i nuovi assunti avranno la possibilità di "imparare" grazie all'affiancamento di personale già in possesso di un ampio bagaglio esperienziale che, come si legge sempre nel documento ministeriale, "rischierebbe altrimenti di andare perduto".

Considerato che, a seguito della prossima maturazione del requisito anagrafico (67° anno di età) utile per il pensionamento, è previsto il collocamento a riposo (a decorrere dal 01.11.2025) all'atto della maturazione del diritto alla pensione, del Segretario Generale, dipendente dell'Ente, figura dirigenziale unica in organico, preposta alla direzione Generale della Comunità Montana.

Ritenuto opportuno, anche tenendo conto della particolare complessità della funzione svolta dal predetto dirigente, di dover usufruire della possibilità offerta dal citato comma 165, di trattenimento in servizio della predetta unità personale dirigenziale, della quale risulta oltremodo necessario continuare ad avvalersi per esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, non diversamente assolvibili, tra cui le attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti previsti dal presente Piano e, in particolare, al dirigente del quale è prevista l'assunzione con decorrenza dal 2026. Rilevata, pertanto, la necessità di prevedere, subordinatamente all'assenso dell'interessato, il trattenimento in servizio del suddetto Dirigente (che ha conseguito negli anni valutazioni della performance nelle fasce più elevate dell'ottimo/eccellente), dall'anzidetta data di maturazione del requisito del pensionamento e per almeno il primo semestre dell'anno 2026, coerentemente con la programmazione delle attività di affiancamento del personale neoassunto.

Riguardo al calcolo del limite di spesa del 10% della capacità assunzionale, per i Comuni, le Province, le Città metropolitane e le Regioni il riferimento è da intendersi al relativo costo, mentre, per gli altri enti locali, quali le unioni dei comuni, le comunità montane, i consorzi, e gli enti regionali, le capacità assunzionali sono stabilite nel 100% dei risparmi dei cessati o del numero dei cessati (dal 2025 non si possono utilizzare le cessazioni che intervengono nello stesso anno). Per questi ultimi Enti (tra cui le Comunità Montana), il 100% del turnover va riferito al personale di ruolo cessato dal servizio nel quinquennio precedente (art. 3, comma 5, D.L. n. 4/2019, convertito nella Legge n. 26/2019, modificato dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito nella Legge n. 26/2019).

Per quanto detto innanzi, la capacità assunzionale della Comunità Montana, riferita al quinquennio 2020/2024, antecedente al periodo di programmazione del presente Piano, è stata pari a n. 15 unità di personale cessato, corrispondente ad una spesa di € 578.654,69.

Rilevato a fine della verifica della compatibilità del trattenimento in servizio in argomento, che:

- il limite del 10% della capacità assunzionale della Comunità Montana, relativamente al quinquennio 2022/2024, è pari ad 1,5 unità di personale, corrispondente ad una spesa complessiva di euro 57.865,47;
- la previsione del rattenimento in servizio di n. 1 unità di personale dirigenziale, per un periodo limitato ad 11 mesi, decorrenti dal 1° novembre 2025 (data di maturazione prevista del diritto a pensione) al 30 settembre 2026 (data finale del trattenimento) risulta compatibile con tale limite;

- la previsione del trattenimento in servizio della suddetta unità di personale dirigenziale viene, pertanto, inserita nel presente atto di programmazione annuale e pluriennale del fabbisogno di personale (e, quindi, nel PIAO) che, pertanto, risulta integrato in tal senso, con la previsione di trattenere in servizio il suddetto dirigente per un periodo di 2 mesi nell'anno 2025 e di 9 mesi, nell'anno 2026, perché possa effettuare le attività di tutoraggio e di affiancamento, sia al personale neoassunto nel 2025 che al dirigente del quale è prevista l'assunzione ad inizio 2026;
- il trattenimento in servizio resta, ovviamente, subordinato all'acquisizione del previo consenso del dirigente in questione, dietro formale richiesta dell'Amministrazione;

9.3. Piano delle assunzioni a tempo indeterminato di personale forestale

Giova premettere, riguardo al personale forestale in generale, che:

- la Comunità Montana “Bussento – Lambro e Mingardo” è stata istituita ai sensi dell'art. 3 della L.R. 30.9.2008, n. 12 e ss.mm.ii., per accorpamento delle preesistenti Comunità Montane “Bussento” e “Lambro e Mingardo”, disposto dall'art. 20, comma 1, lett. a), n. 4, della medesima Legge Regionale;
- la nuova Comunità Montana, ai sensi dell'art. 25 di detta L.R. n. 12/2008, mantiene le funzioni amministrative di cui alla L.R. n. 11/96 anche per i comuni facenti parte delle preesistenti Comunità Montane non più membri della nuova;
- che l'art. 3 della L.R. 7 maggio 1996, n. 11 (Modifiche ed integrazioni alla legge regionale 28 febbraio 1987, n. 13 concernente la delega in materia di economia, bonifica montana e difesa del suolo) conferisce alle Comunità Montane ed alle Province l'esercizio di funzioni in materia di forestazione e difesa del suolo;
- che le funzioni conferite dalla richiamata L.R. 11/96 vengono esercitate dagli Enti delegati (EE.DD.) - tra cui questa C.M. - in economia, nella forma dell'amministrazione diretta, mediante l'impiego di personale in servizio con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria (in seguito, “CCNL di categoria”), la cui applicabilità al personale in questione risulta sancita dall'art. 6, comma 1-bis), della L.R. n. 11/96, siccome introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. c), della L.R. n. 22/2024, con l'esplicito richiamo ivi contenuto all'applicabilità della disciplina, anche contrattuale, in materia, prevista dall'art. 7-bis “Contratti relativi agli addetti ai lavori agricoli e forestali” del D.L. n.120/2021, convertito con modifiche dalla legge n. 155/2021, che testualmente recita “*Per gli addetti ai lavori agricoli e forestali assunti con contratti di diritto privato dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per l'esecuzione in amministrazione diretta dei lavori concernenti le opere di bonifica, idraulico-forestali, idraulico-agrarie, di gestione forestale, di prevenzione ed estinzione degli incendi boschivi e in zone di interfaccia urbano-rurale, di forestazione e agrarie-florovivaistiche si applicano, nei limiti di spesa previsti a legislazione vigente e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti per le spese del personale delle pubbliche amministrazioni, i relativi contratti o accordi collettivi nazionale, regionali e provinciali.*”;

Il personale forestale operante al servizio di questo Ente alla data del 1° marzo 2025 (considerando sia quello con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che quello a tempo determinato avente titolo annualmente alla riassunzione) è pari a 166 unità, così dettagliate:

- | | |
|--|------|
| a) operai a tempo indeterminato (OTI) n. | 56; |
| b) impiegati agricoli a tempo indeterminato (ITI) n. | 1; |
| c) operai a tempo determinato (OTD) n. | 109; |

Con l'entrata in vigore della L.R. 10 dicembre 2024, n. 22 di modifica della L.R. n. 11/1996, è stato eliminato il blocco assoluto del turn-over del personale forestale degli EE.DD., contenuto nel previgente art. 30, comma 4-bis, rendendo così possibili nuove assunzioni di personale forestale, entro i seguenti limiti e condizioni:

- art. 6, comma 1, lett. b), L.R. n. 11/96, siccome modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), L.R. n. 22/2024: limite delle risorse finanziarie disponibili individuate nel Documento Esecutivo di Programmazione Forestale (DEPF);

- art. 6-ter, comma 2, L.R. n. 11/96, siccome modificato dall'art. 2, comma 1, lett. b), L.R. n. 22/2024: limite massimo di spesa sostenuto al 31 dicembre 2023 per il “personale contrattista”, come risultante dal conto annuale certificato;
- art. 30, comma 4-bis, L.R. n. 11/96, siccome modificato dall'art. 3, comma 1, L.R. n. 22/2024: effettuazione di “*procedure selettive svolte nel rispetto dei principi di cui all'articolo 97 della Costituzione e, comunque, nei limiti delle risorse disponibili*”;
- art. 30-bis, comma 2, lett. b), L.R. n. 11/96, siccome introdotto dall'art. 4, L.R. n. 22/2024: parere del Tavolo di partenariato forestale “*sulle proposte di turnover e di nuove assunzioni nei limiti delle risorse finanziarie disponibili in capo a ciascun ente...*”;

Come già accennato al precedente § 6, s'intendono per “nuove assunzioni”, oltre a quelle vere e proprie (effettuabili ai sensi dell'art. 16 della Legge n. 56/1987 e ss.mm.ii.), anche le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (c.d. “stabilizzazioni”) dei rapporti di lavoro con gli OTD, previste dall'art. 46, comma 5, lett. b), del CCNL di categoria, per “*quei lavoratori che, essendo inquadrati ai fini assicurativi e previdenziali nel settore agricolo ed avendo svolto nei 12 mesi precedenti almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro, maturano il diritto, se richiesto dal lavoratore stesso, entro 60 giorni dal superamento di tale termine, alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato, con garanzia di una durata minima del rapporto pari a 181 giornate lavorative.*”

La competente Direzione Generale Politiche Agricole Alimentari e Forestali della Regione Campania, con nota prot. PG/2025/0098104 del 25.02.2025, ha fornito agli EE.DD. le prime indicazioni circa l'applicazione del disposto normativo del citato art. 6-ter, comma 2, della LR n. 11/96, tra cui, in particolare viene sottolineato quanto segue:

- il parere vincolante espresso dal Tavolo di partenariato forestale in data 20.02.2025, riferito agli EE:DD. che hanno OTD da stabilizzare – come, appunto, questo Ente -, i quali “*prima di procedere con nuove assunzioni dovranno aver stabilizzato full time gli OTD che ne abbiano fatto richiesta, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e con il limite di spesa di cui all'art. 2 della L.R. 22/2024. In caso di superamento di detto limite e/o del rapporto medio di cui all'art. 6-ter della L.R. 11/96, le stabilizzazioni potranno essere effettuate con la gradualità consentita dal tur-over*”;
- la richiesta di presentazione di “*una relazione economico-finanziaria del responsabile finanziario dell'ente delegato che attesti la sostenibilità dell'operazione di stabilizzazione dei propri OTD, in ordine:*
 - a) *alla compatibilità finanziaria con quanto stabilito dall'art. 2 della L.R. 22/2024, con indicazione del limite massimo di spesa sostenuto al 31 dicembre 2023 per il “personale contrattista”, risultante dal conto annuale certificato, corredata da prospetto esplicativo di dettaglio;*
 - b) *al rispetto del rapporto medio di cui all'art. 6-ter della L.R. 11/96*”;
- la richiesta, infine, di una “*motivata manifestazione di volontà dell'Ente di procedere o meno alla stabilizzazione degli OTD che si siano espressi favorevolmente in tal senso*”.

La Giunta Esecutiva della Comunità Montana, con deliberazione n. 20 del 07.03.2025, ha espresso la volontà di questo Ente di procedere alla stabilizzazione di tutti gli “OTD storici” che si sono espressi favorevolmente in tal senso, manifestando la loro intenzione di esercitare il diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, ricorrendo il ricorrere della condizione prevista dall'art. 46, comma 5, lett. b), del CCNL di categoria e salvi gli esiti degli accertamenti in corso, da parte del Medico Competente, della loro idoneità alla mansione specifica, a norma dell'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008.

Tale manifestazione di volontà dell'Organo esecutivo è stata espressa sulla base dei dati ed elementi di seguito riportati.

Oltre ai dati numerici e finanziari riportati nel precedente § 5, relativi al personale forestale in servizio ed ai finanziamenti regionali concessi all’Ente per il loro impiego, si riportano di seguito i dati relativi al personale “OTD storico” stabilizzabile a norma della L.R. n. 22/2024:

- personale “OTD storico” assunto alle dipendenze dell’Ente nel 2024: n. 109;
- “OTD storici” che hanno effettuato 180 giornate lavorative e più nel 2024:n. 99, di cui n. 97 hanno comunicato a questo Ente, la loro intenzione ad esercitare il diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato e n. 2 no;
- “OTD storici” che hanno effettuato meno di 180 giornate lavorative nel 2024:n. 10, di cui n. 2 hanno manifestato il loro interesse alla stabilizzazione e n. 8 no.

In sintesi, per quel che interessa ai fini della programmazione del presente Piano, gli “OTD storici” da stabilizzare nel corrente anno 2025 sono n. 97 unità ed altre n. 2 unità nell’anno 2026, come dettagliate nella seguente Tabella 19:

Tabella 19

Rif.	Forza lavoro - Tipologia	Unità
A	OTD da stabilizzare nel 2025	97
B	OTD da stabilizzare nel 2026	2
C	OTD che non intendono essere stabilizzati	10
Totali		109

Con la relazione economico-finanziaria richiesta dalla competente struttura regionale e redatta in data 06.03.2025 dalla Responsabile del Settore Economico-Finanziario di questo Ente viene attestata la sostenibilità dell’operazione di stabilizzazione di tutti gli anzidetti “OTD storici” che si sono espressi favorevolmente in tal senso, avendone verificato sia la compatibilità finanziaria (ossia, il rispetto del limite massimo di spesa sostenuto da questo Ente al 31 dicembre 2023 per il “*personale contrattista*” risultante dal conto annuale certificato, pari all’ammontare complessivo di **euro 4.954.749** dettagliato nella Tabella 9, riportata al § 5), e sia il rispetto del rapporto medio di cui all’art. 6-ter, comma 2, lett. a), della L.R. 11/96 (ossia, il rapporto tra giornate lavorative effettuate complessivamente dalla forza lavoro e la complessiva superficie territoriale espressa in ettari, che per questo Ente risulta pari a **0,651** e, quindi, inferiore ad 1, come risulta in dettaglio dalla seguente Tabella 20), oltre alla verifica positiva circa la sufficiente disponibilità delle risorse assegnate a questo Ente dalla Regione Campania nell’ambito del PO FESR Campania 2021/2027 - Azione 2.3.1, sia per le annualità 2025 e 2026 e sia per la parte che residua dell’annualità 2024, come risulta dalla seguente Tabella 21

Tabella 20

Rif.	Forza lavoro - Tipologia	Unità	gg.ll. annue	gg.ll. totali
A	OTI in servizio al 01/03/2025	56	312	17.472
B	ITI in servizio al 01/03/2025	1	312	312
C	OTD stabilizzabili nel 2025 (a regime)	97	312	30.264
D	OTD stabilizzabili nel 2026	2	312	624
E	OTD che non intendono essere stabilizzati	8	156	1.248
Totali		164		49.920
Superficie territoriale complessiva della Comunità Montana (in ettari)				76.734
Rapporto medio ex art. 6-ter, co. 2, lett. a), L.R. 11/96				0,651
Margine residuo gg.				26.814

Tabella 21

Rif.	Tipo manodopera	Tot. n.	Cessazioni		Importi annui		Totale
			2025	2026	2025	2026	
1	OTI	56	2	5	1.799.500,79	1.652.192,27	3.451.693,06
2	OTD stabilizzabili nel 2025 e 2026	97	2	1	2.249.759,82	2.991.987,37	5.241.747,19
3	OTD non stabilizzabili	7	1	0	197.747,87	117.737,58	315.485,45
4	ITI	2	1	0	56.401,55	48.610,27	105.011,82
	Totali	162	6	6	4.303.410,03	4.810.527,48	9.113.937,51
	Limite annuo spesa 2023				4.954.749,00	4.954.749,00	9.909.498,00
	Capienza per nuove assunzioni (a regime)					144.221,52	
					Assegnazione 2025-2026		9.062.829,10
					Trascinamenti 2024		2.827.350,00
					Totale risorse disponibili		11.890.179,10
					Di cui disponibili per lavori		10.616.231,34
					Disponibilità ulteriore per lavori		1.502.293,83

Riguardo alle modalità assunzionali del predetto personale forestale a tempo indeterminato, si rimanda al successivo § 9.5.

9.3. Neutralità finanziaria del PTFP riguardo alle assunzioni del personale di ruolo

A questo punto, si procede con la verifica della neutralità finanziaria del presente PTFP 2025-2027, volta cioè ad accertare se, sommando il costo del Piano delle assunzioni di personale del Comparto Funzioni Locali previste nel triennio 2025/2027 al costo dotazionale del personale in servizio al 1° gennaio 2025, detratta la spesa per le cessazioni avvenute e/o programmate, il risultato sia compatibile con il tetto di spesa determinato dalla legge, ovvero, se il PTFP 2025-2027 è stato predisposto nel rispetto del principio di neutralità finanziaria.

Le anzidette operazioni sono rappresentate nella seguente Tabella 22:

Tabella 22

PREVISIONE 2025/2027	
VOCE	IMPORTO
COSTO dotazionale del personale in servizio nell'anno 2025	1.162.170,12
COSTO delle assunzioni previste dal PTFP nel triennio 2025-2027	180.051,79
COSTO delle cessazioni previste nel triennio 2025-2027	114.351,04
COSTO dotazionale previsto alla fine dell'anno 2025	1.227.870,87
LIMITE DI LEGGE (Spesa di personale media, relativa al triennio 2011/2013)	1.419.763,17
MARGINE DI ULTERIORE DISPONIBILITA'	191.892,30

Verificato che la spesa programmata rientra nel limite di legge, si evidenzia che resta un margine di capacità di spesa ulteriore, pari ad euro 191.892,30, 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.).

9.4. Individuazione delle procedure assunzionali del personale di ruolo

Si individuano le seguenti modalità di assunzione per i posti vacanti in organico, dei quali si prevede la copertura con utilizzo del budget assunzionale:

Anno 2025 - Tabella 23

Area	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	Data di assunzione prevista	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2025	Riserve previste
Dirigenza	1	Segretario generale	Tempo pieno	02/01/2026	Espletamento procedure di mobilità obbligatoria ex-art. 34-bis edel TUPI e, all'esito negativo, indizione di un concorso pubblico.	==
Funzionari E.Q.	1	Specialista economico-statistico	Tempo pieno	01/04/2025	Assunzione all'esito della procedura di assegnazione dei vincitori, prevista dall'art. 10 del bando di concorso indetto dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud della Presidenza del Consiglio dei ministri (Codice B.2.CAM).	==
Funzionari E.Q.	1	Specialista ecologico-ambientale	Tempo pieno	01/04/2025	Assunzione all'esito della procedura di assegnazione dei vincitori, prevista dall'art. 10 del bando di concorso indetto dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud della Presidenza del Consiglio dei ministri (Codice B.1.CAM).	==
Funzionari E.Q.	1	Specialista informatico-digitale	Tempo pieno	01/04/2025	Assunzione all'esito della procedura di assegnazione dei vincitori, prevista dall'art. 10 del bando di concorso indetto dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud della Presidenza del Consiglio dei ministri (Codice B.5.CAM).	==
Istruttori	1	Istruttore servizi tecnico-amministrativi	Tempo pieno	02/01/2026	Espletamento procedure di mobilità obbligatoria ex-art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e, all'esito negativo, indizione di un concorso pubblico.	N. 1 in favore dei volontari del servizio civile
Funzionari E.Q.	1	Specialista in attività amministrative	Tempo pieno	01/04/2025	Trasformazione rapporto da part-time 83,33% a tempo pieno	==
Funzionari E.Q.	1	Specialista informatico	Tempo pieno	01/04/2025	Trasformazione rapporto da part-time 83,33% a tempo pieno	==
Istruttori	1	Assistente in attività Informatiche	Part-time al 83,33%	01/04/2025	Incremento orario del rapporto da part-time 50% a part-time 83,33%	==
Funzionari E.Q.	1	Specialista giuridico-amministrativo	Tempo pieno	01/04/2025	Progressione verticale "ordinaria" ex art. 15 CCNL 2019/2021	==
Funzionari E.Q.	2	Specialista in attività tecnico - progettuali	Part-time al 50%	01/04/2025	Progressioni verticali "ordinarie" ex art. 15 CCNL 2019/2021	==

Anno 2026 - Tabella 24

Area	N.	PROFILO professionale	Regime orario	Data di assunzione prevista	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2026	Riserve previste
Operatori esperti	2	Collaboratore servizi tecnico-amministrativi	Tempo pieno	02/01/2027	Espletamento procedure di mobilità obbligatoria ex-art. 34-bis e volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. All'esito negativo, indizione di concorso pubblico.	Riserve: n. 1 in favore delle categorie protette e n. 1 in favore delle Forze Armate

Anno 2027 - Tabella 25

Area	N.	PROFILO professionale	Regime orario	Data di assunzione prevista	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2027	Riserve previste
==	0	Nessuno	==	==	Nessuna assunzione è prevista dal Piano occupazionale per l'annualità 2027	==

In considerazione del fatto che l'istituto dell'invarianza finanziaria (art. 14, comma 7, D.L. n. 95/2012) opera solo nel caso in cui entrambe le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità sono soggette al medesimo regime limitativo assunzionale da turn-over (Unioni di Comuni) e non ad un limite individuale di spesa (Comuni), si stabilisce come indirizzo generale che:

- per le procedure concorsuali indette nell'anno 2025, le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, le quali, fino al 31 dicembre 2025, sono facoltative, a norma dell'art. 3, comma 8 della Legge n. 56/2019, siccome modificato dall'art. 1, comma 10-bis, del D.L. n. 202/2024, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 15/2025;

- per le procedure concorsuali indette a partire dall'anno 2026, va autorizzato l'esperimento della procedura di mobilità ex-art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, ossia, prioritariamente, lo scorrimento delle graduatorie dell'Ente stesso o di altri enti soggetti al medesimo regime limitativo assunzionale da turn-over, prima dell'indizione del concorso pubblico.

9.5. Individuazione delle procedure assunzionali di personale forestale a tempo indeterminato

Si individuano le seguenti modalità di assunzione riguardo alla stabilizzazione degli "OTD storici" indicati nel precedente § 9.2, per i quali non rileva il budget assunzionale:

Si riportano di seguito le tabelle relative a ciascuna delle annualità previste dal presente Piano:

Anno 2025 - Tabella 26

Livello	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	MODALITÀ DI STABILIZZAZIONE 2025
Vari	97	Operai a tempo determinato (O.T.D.) c.d. "storici" che hanno svolto almeno 180 gg.ll. nel 2024	39 ore sett.	Procedura selettiva riservata agli O.T.D. "storici" che hanno svolto presso l'Ente almeno 180 gg.ll. nel 2024

Anno 2026 - Tabella 27

Livello	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	MODALITÀ DI STABILIZZAZIONE 2026
Vari	2	Operai a tempo determinato (O.T.D.) c.d. "storici" che hanno svolto almeno 180 gg.ll. nel 2025	39 ore sett.	Procedura selettiva riservata agli O.T.D. "storici" che hanno svolto presso l'Ente almeno 180 gg.ll. nel 2025

Anno 2027 - Tabella 28

Livello	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	MODALITÀ DI STABILIZZAZIONE 2027
==	==	Nessuna procedura di stabilizzazione è prevista per il 2027	==	==

10. 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.

10.1. Determinazione del limite di spesa per lavoro flessibile

Come già accennato in precedenza, il limite di spesa per lavoro flessibile di questa Comunità Montana è costituito dalla somma della spesa sostenuta per tale finalità nell'anno 2009 dalle due comunità montane preesistenti all'accorpamento disposto con L.R. n. 12/2008, con effetto dal 1° gennaio 2009. Tale limite è costituito dalla spesa sostenuta nel 2009 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 altre 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.

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 29:

Tabella 29

RAPPORTO DI LAVORO	CONTRATTO	DURATA	N.	TIPO	SALARI	ONERI RIFLESSI	IRAP	COSTO TOTALE
Lavoro dipendente a tempo determinato	CCNL Forestali	n. 151 gg. lav.	212	O.T.D.	2.454.975,09	213.555,77	180.373,25	2.848.904,11
TOTALE SPESA ANNO 2009					2.454.975,09	213.555,77	180.373,25	2.848.904,11

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.

10.2. 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-art. 1, comma 562, 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.

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 30 che segue:

Tabella 30

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.

Tutti gli anzidetti contratti risultano attualmente cessati nel 2021 e nel 2022, a seguito dell'espletamento dei relativi concorsi e dell'assunzione in servizio dei rispettivi vincitori.

Nel presente Piano non è prevista l'attivazione di contratti ai sensi dell'art. 110 del TUEL.

10.3. Il Piano delle assunzioni a tempo determinato

Con l'aggiornamento del PTFP 2020-2022 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 completa paralisi delle attività gestionali, fino all'espletamento dei relativi concorsi.

L'anzidetto Piano 2020/2022 delle assunzioni a tempo determinato ha stabilito di provvedere alle relative assunzioni, 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, vennero 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^a Serie Speciale n. 67). I relativi procedimenti selettivi furono completati ad aprile 2021 e l'assunzione del nuovo personale a tempo determinato per la durata prevista di un anno avvenne con la stipula dei relativi contratti di lavoro con decorrenza dal 02.05.2021. Tutto l'anzidetto personale neoassunto a tempo determinato risulta cessato dal servizio ad aprile 2022.

Si riporta di seguito il prospetto riepilogativo dei rapporti di lavoro stagionale/flessibile da attivare nel triennio 2025-2027.

Per il 2025 si prevede di attivare i rapporti di lavoro stagionale/flessibile riepilogati nella Tabella 31:

Tabella 31

PREVISIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE LAVORO FLESSIBILE 2025						
Liv.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Giornate lavorative anno 2025	Costo unitario gg.	Costo totale
A. LIMITE di spesa per lavoro flessibile (anno 2009)						2.848.904,11
2°	1	Operai a tempo determinato (O.T.D.) c.d. "storici" intenzionati alla stabilizzazione nel 2026	39 ore sett.	181	114,70	20.760,70
3°	1		39 ore sett.	181	116,20	21.032,20
3°	1	Operai a tempo determinato (O.T.D.) c.d. "storici" non intenzionati alla stabilizzazione	39 ore sett.	156	120,70	18.829,20
4°	7		39 ore sett.	156	120,70	131.804,40
5°	1		39 ore sett.	156	128,70	20.077,20
5°	16	Operai a tempo determinato (O.T.D.) stagionali	39 ore sett.	102	128,70	210.038,40
4°	87	Operai a tempo determinato (O.T.D.) in somministrazione	39 ore sett.	78	107,71	730.886,13
5°	11		39 ore sett.	78	114,08	97.876,35
B. TOTALE spesa soggetta a limite						1.251.304,58
TOTALE spesa soggetta a limite (A - B)						1.597.599,53

Per il 2026 si prevede di attivare i rapporti di lavoro stagionale/flessibile riepilogati nella Tabella 32:

Tabella 32

PREVISIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE LAVORO FLESSIBILE 2026						
Liv.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Giornate lavorative anno 2025	Costo unitario gg.	Costo totale
A. LIMITE di spesa per lavoro flessibile (anno 2009)						2.848.904,11
3°	1	Operai a tempo determinato (O.T.D.) c.d. "storici" non intenzionati alla stabilizzazione	39 ore sett.	156	120,70	18.829,20
4°	6		39 ore sett.	156	120,70	112.975,20
5°	1		39 ore sett.	156	128,70	20.077,20
5°	16	Operai a tempo determinato (O.T.D.) stagionali già assunti l'anno precedente	39 ore sett.	102	128,70	210.038,40
4°	45	Operai a tempo determinato (O.T.D.) stagionali neoassunti	39 ore sett.	102	128,70	590.733,00
4°	56	Operai a tempo determinato (O.T.D.) in somministrazione	39 ore sett.	78	107,71	470.455,44
B. TOTALE spesa soggetta a limite						1.423.108,44
TOTALE spesa soggetta a limite (A - B)						1.425.795,67

Per il 2027 si prevede di attivare i rapporti di lavoro stagionale/flessibile riepilogati nella Tabella 33:

Tabella 33

PREVISIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE LAVORO FLESSIBILE 2027						
Liv.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Giornate lavorative anno 2025	Costo unitario gg.	Costo totale
A. LIMITE di spesa per lavoro flessibile (anno 2009)						2.848.904,11
4°	5	Operai a tempo determinato (O.T.D.) c.d. "storici" non intenzionati alla stabilizzazione	39 ore sett.	156	120,70	94.146,00
5°	61	Operai a tempo determinato (O.T.D.) stagionali già assunti l'anno precedente	39 ore sett.	102	128,70	800.771,40
4°	59	Operai a tempo determinato (O.T.D.) stagionali neoassunti	39 ore sett.	102	128,70	774.516,60
B. TOTALE spesa soggetta a limite						1.669.434,00
TOTALE spesa soggetta a limite (A - B)						1.179.470,11

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.

10.4. Individuazione modalità di assunzione del personale a tempo determinato

Nelle seguenti tabelle, riferita a ciascuna singola annualità del triennio 2025/2027, vengono riportate le modalità di assunzione di personale a tempo determinato previste.

Anno 2025 - Tabella 34

Livello	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	MODALITÀ DI ASSUNZIONE 2025
Vari	11	Operai a tempo determinato (O.T.D.) c.d. "storici"	39 ore sett.	Riassunzione per assicurare la garanzia occupazionale dell'anno precedente (art. 48 CCNL di categoria)
Vari	16	Operai a tempo determinato (O.T.D.) stagionali	39 ore sett.	Procedura assunzionale prevista dall'art. 16 della Legge n. 56/1987
Vari	98	Operai a tempo determinato (O.T.D.) in somministrazione	39 ore sett.	Ricorso ad Agenzia Interinale

Anno 2026 - Tabella 35

Livello	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	MODALITÀ DI ASSUNZIONE 2026
Vari	8	Operai a tempo determinato (O.T.D.) c.d. "storici"	39 ore sett.	Riassunzione per assicurare la garanzia occupazionale dell'anno precedente (art. 48 CCNL di categoria)
Vari	16	Operai a tempo determinato (O.T.D.) stagionali già assunti l'anno precedente	39 ore sett.	Riassunzione per assicurare la garanzia occupazionale dell'anno precedente (art. 48 CCNL di categoria)
Vari	45	Operai a tempo determinato (O.T.D.) stagionali	39 ore sett.	Procedura assunzionale prevista dall'art. 16 della Legge n. 56/1987
Vari	56	Operai a tempo determinato (O.T.D.) in somministrazione	39 ore sett.	Ricorso ad Agenzia Interinale

Anno 2027 - Tabella 36

Livello	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	MODALITÀ DI ASSUNZIONE 2027
Vari	5	Operai a tempo determinato (O.T.D.) c.d. "storici"	39 ore sett.	Riassunzione per assicurare la garanzia occupazionale dell'anno precedente (art. 48 CCNL di categoria)
Vari	120	Operai a tempo determinato (O.T.D.) stagionali già assunti l'anno precedente	39 ore sett.	Riassunzione per assicurare la garanzia occupazionale dell'anno precedente (art. 48 CCNL di categoria)

11. RAPPRESENTAZIONE CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024

In questo paragrafo, la consistenza - in termini quantitativi - del personale viene accompagnata dalla descrizione del personale in servizio, suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, oltre a quelle equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve le mansioni per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni.

Ai sensi, inoltre, dell'art. 13, comma 3, del CCNL 16.11.2022, dal 1° aprile 2023, il personale viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, secondo la tabella di trasposizione (Tabella B del suddetto CCNL) e previa identificazione dei profili professionali, nel rispetto delle relative declaratorie (allegato A, CCNL 16.11.2022).

Dapprima, con determinazione n. 18/RU del 19.04.2023, è stato attribuito a ciascun dipendente in servizio presso l'Ente alla data del 1° aprile 2023 il rispettivo profilo professionale, secondo la Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione, A regime, con deliberazione della G.E. n. 80 del 19.12.2024, è stato approvato l'aggiornamento del catalogo dei profili professionali presenti nell'Ente.

Alla data odierna il personale a tempo indeterminato risulta inquadrato nel nuovo sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024 - Tabella 37

AREA	POSTI COPERTI ALLA DATA DEL 31.12.2024	
	Full time	Part-time
Dirigenti	1	
Funzionari	9	2
Istruttori	5	5
Operatori esperti	0	0
Operatori	0	2
Totale	15	9

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI 2025 - Tabella 38

CAT.	N.	ANALISI DEI PROFILI PROFESSIONALI PRESENTI
AREA DELLA DIRIGENZA		
Dirigente	1	Segretario generale
AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		
Ex D3	1	Specialista in campo economico e contabile
Ex D1	2	Specialista in attività amministrative e contabili
Ex D1	3	Specialista in attività tecnico - progettuali
Ex D1	2	Specialista in attività amministrative
Ex D1	1	Specialista in affari legali
Ex D1	2	Specialista in gestione risorse umane
AREA ISTRUTTORI		
Ex C1	3	Assistente in attività amministrative e contabili
Ex C1	2	Assistente in attività amministrative
Ex C1	2	Assistente in attività informatiche
Ex C3	1	Assistente servizi tecnico-amministrativi
Ex C1	2	Istruttore servizi tecnico-amministrativi
AREA OPERATORI ESPERTI		
Ex A1	2	Operatore servizi vari
Totale	24	

12. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, in coerenza con il D.U.P. ed il Bilancio di Previsione 2025/2027, s'inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente con essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, in termini di migliori servizi per la collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche dell'Amministrazione. In relazione a ciò, è dunque opportuno che l'Ente valuti le proprie azioni sulla base dei fattori indicati nelle tabelle che seguono.

Tabella 39

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	Anno	Spesa personale	Note
Tetto di spesa 2008= € 1.653.838,75 Spesa media 2011/13= € 1.419.763,17 (Considerato il valore più basso)	2025	€ 1.037.481,78 € 13.500,00 Tot. € 1.050.981,78	Spesa potenziale massima 2025 al netto degli oneri contrattuali ed al lordo degli oneri riflessi. Spese soggette al limite non ricomprese nelle spese precedenti.
Tetto di spesa 2008= € 1.653.838,75 Spesa media 2011/13= € 1.419.763,17 (Considerato il valore più basso)	2026	€ 1.070.001,27 € 14.000,00 Tot. € 1.084.001,27	Spesa potenziale massima 2026 al netto degli oneri contrattuali ed al lordo degli oneri riflessi. Spese soggette al limite non ricomprese nelle spese precedenti.
Tetto di spesa 2008= € 1.653.838,75 Spesa media 2011/13= € 1.419.763,17 (Considerato il valore più basso)	2027	€ 1.100.522,36 € 14.500,00 Tot. € 1.115.022,36	Spesa potenziale massima 2027 al netto degli oneri contrattuali ed al lordo degli oneri riflessi. Spese soggette al limite non ricomprese nelle spese precedenti.

Tabella 40

Stima del trend delle cessazioni	Anno	N.	Note
Anno	2024	1	Dimissioni per mobilità volontaria Specialista Area legale, con decorrenza 01.12.2024.
Anno	2025	1	Cessazione dal servizio Dirigente, prevista con decorrenza 01.11.2025.
Anno	2026	1	Cessazione dal servizio Specialista Area contabile, prevista con decorrenza 01.05.2026.
Anno	2027	0	Nessuna cessazione prevista.

Tabella 41

Stima dell'evoluzione dei bisogni - 2025	N.	Note
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:	1 1 1	Si prevede il potenziamento dei Servizi informatici, attraverso: - l'assunzione, senza oneri per l'Ente, di n. 1 Specialista informatico-digitale (Concorso Coesione), da aprile 2025; - la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro p.t. all'83.33% di n. 1 Istruttore informatico; - l'incremento orario da 18 a 30 h/sett. di n. 1 Istruttore informatico.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche.
c) a seguito di internalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche.
d) a seguito di dismissione di servizi:		Non si prevedono modifiche.
e) a seguito di potenziamento di servizi:	1 1 1 1	Si prevede il potenziamento dei seguenti Servizi, con: - Servizio controllo di gestione, con l'assunzione, senza oneri per l'Ente, di n. 1 Specialista economico-statistico (Concorso Coesione), da aprile 2025; - Servizio ambiente e territorio, con l'assunzione, senza oneri per l'Ente, di n. 1 Specialista ecologico-ambientale (Concorso Coesione), da aprile 2025; - Servizi tecnici, con l'assunzione di n. 1 Istruttore servizi tecnico-amministrativi; - Unità di supporto al R.P.C.T, con la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro p.t. all'83.33% di n. 1 Funzionario amministrativo;
f) a causa di fattori interni:	1	Si prevede il trattenimento in servizio, ai sensi dell'art. 1, co. 165, Legge n. 207/2024, di n. 1 unità dirigenziale, oltre il limite di maturazione dei requisiti di pensionamento, per lo svolgimento di attività di tutoraggio ed affiancamento al dirigente di cui è prevista l'assunzione ad inizio 2026.
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche.

Stima dell'evoluzione dei bisogni - 2026	N.	Note
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:		Non si prevedono modifiche.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche.
c) a seguito di internalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche.
d) a seguito di dismissione di servizi:		Non si prevedono modifiche.
e) a seguito di potenziamento di servizi:		Non si prevedono modifiche.
f) a causa di fattori interni:	1	In sostituzione del Dirigente cessato, si prevede l'assunzione di n. 1 dirigente. Si prevede, inoltre, il trattenimento in servizio, ai sensi dell'art. 1, co. 165, Legge n. 207/2024, di n. 1 unità dirigenziale, oltre il limite di maturazione dei requisiti di pensionamento, per lo svolgimento di attività di tutoraggio ed affiancamento al nuovo dirigente.
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche.

Stima dell'evoluzione dei bisogni - 2027	N.	Note
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:		Non si prevedono modifiche.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche.
c) a seguito di internalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche.
d) a seguito di dismissione di servizi:		Non si prevedono modifiche.
e) a seguito di potenziamento di servizi:		Non si prevedono modifiche.
f) a causa di fattori interni:		Non si prevedono modifiche.
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche.

13. OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Un'allocatione del personale che segue le priorità strategiche dell'Amministrazione, invece di essere ancorata all'allocatione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori;
- modifica del personale in termini di area d'inquadramento.

Con decorrenza dal 1° aprile 2023, ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 16.11.2022, il personale è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con effetto automatico dalla stessa data e secondo la tabella di trasposizione (Tabella B del suddetto CCNL), previa identificazione dei profili professionali nel rispetto delle relative declaratorie (allegato A CCNL 16.11.2022).

Come già visto prima, con deliberazione della G.E. n. 80 del 19.12.2024, è stato approvato l'aggiornamento del catalogo dei profili professionali presenti nell'Ente e, allo stato attuale, non è prevista la modifica dell'inquadramento di personale in profili professionali diversi da quelli di appartenenza.

Mentre, si prevede la modifica dell'inquadramento di n. 3 unità di personale nell'Area superiore, ma non si prevedono modifiche nella distribuzione del personale fra servizi/settori.

Tabella 42

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori	N.	Note
Anno 2025		Non si prevedono modifiche.
Anno 2026		Non si prevedono modifiche.
Anno 2027		Non si prevedono modifiche.

Tabella 43

Modifica del personale in termini di Area di inquadramento	N.	Note
Anno 2025		Si prevedono le seguenti modifiche dell'Area d'inquadramento delle seguenti figure: <ul style="list-style-type: none">- Servizio autorizzazioni: progressione verticale di n. 2 Istruttori tecnici;- Servizio protocollo e archivio: progressione verticale di n. 1 Istruttore amministrativo.
Anno 2026		Non si prevedono modifiche.
Anno 2027		Non si prevedono modifiche.

14. STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e di acquisizione delle competenze necessarie; a tal fine, si individuano le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti ed ai profili), attraverso il ricorso alle soluzioni illustrate nelle tabelle che seguono.

Tabella 44

Soluzioni interne all'amministrazione	N.	Note
Anno 2025	1 2	Incremento orario p.t. da 50% a 83,33%. Trasformazione da p.t. 83,33% a tempo pieno.
Anno 2026		Nessuna.
Anno 2027		Nessuna.

Tabella 45

Mobilità interna tra settori/servizi	N.	Note
Anno 2025		Nessuna.
Anno 2026		Nessuna.
Anno 2027		Nessuna.

Tabella 46

Meccanismi di progressione di carriera interni	N.	Note
Anno 2025	3	Progressione verticale dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari per n. 1 unità a tempo pieno e n. 2 unità a tempo parziale al 50%.
Anno 2026		Nessuna.
Anno 2027		Nessuna.

Tabella 47

Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)	N.	Note
Anno 2025		Nessuna.
Anno 2026	1	Affiancamento di n. 1 unità dirigenziale neoassunta, mediante trattenimento in servizio di Dirigente avente requisiti per il pensionamento.
Anno 2027		Nessuna.

Tabella 48

Job enlargement (ampliamento di mansioni) attraverso la riscrittura dei profili professionali	N.	Note
Anno 2025		Nessuna.
Anno 2026		Nessuna.
Anno 2027		Nessuna.

Tabella 49

Soluzioni esterne all'amministrazione	N.	Note
Anno 2025		Nessuna.
Anno 2026		Nessuna.
Anno 2027		Nessuna.

Tabella 50

Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PP.AA. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)	N.	Note
Anno 2025		Nessuna.
Anno 2026		Nessuna.
Anno 2027		Nessuna.

Tabella 51

Ricorso a forme flessibili di lavoro	N.	Note
Anno 2025		Nessuna.
Anno 2026		Nessuna.
Anno 2027		Nessuna.

Tabella 52

Concorsi/Utilizzo graduatorie	N.	Note
Anno 2025	3 1	Nuove assunzioni di Funzionari a tempo pieno. Nuova assunzione di Istruttore tecnico a tempo pieno.
Anno 2026	1	Sostituzione di dirigente dimissionario a tempo pieno.
Anno 2027	2	Nuova assunzione di Operatori esperti a tempo pieno.

Tabella 53

Stabilizzazioni	N.	Note
Anno 2025		Nessuna.
Anno 2026		Nessuna.
Anno 2027		Nessuna.

15. CONCLUSIONI

A seguito delle revisioni della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. L.gs. n. 165/2011 e ss.mm.ii. ed afferente al presente Piano, si riassume quanto segue:

- a) si conferma la ricognizione delle eccedenze di personale, risultante dal presente Piano ed effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.: **non emergono situazioni di personale in esubero**;
- b) si conferma, come risulta dal presente Piano, l'**assunzione** tramite concorso pubblico in corso di conclusione da parte di RIPAM, **con presunta decorrenza 01.04.2025**, di n. 3 Funzionari tecnici a tempo pieno e indeterminato, da collocare in diversi Settori, senza utilizzo di resti assunzionali, cedendo i relativi oneri a carico del bilancio statale (Concorso Coesione);
- c) si prevede l'**assunzione con decorrenza 02.01.2026** di un Istruttore tecnico a tempo pieno e indeterminato, da collocare nei Settori tecnici, con utilizzo di parte dei resti assunzionali 2022/24;
- d) si prevede l'**assunzione con decorrenza 02.01.2026** di un Dirigente a tempo pieno e indeterminato, a seguito della cessazione di un dirigente a tempo pieno e indeterminato, prevista per il 01.11.2025, con trattenimento in servizio di 8 mesi, per affiancamento del neoassunto, con utilizzo di parte dei resti assunzionali 2025 e della maggiorazione del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate, a norma dell'art. 1, comma 165, della Legge 31.12.2024. n. 207;
- e) Si conferma, come dal presente Piano, l'**assunzione con decorrenza dal 01.01.2027**, di n. 2 dipendenti dell'Area degli Operatori esperti, a tempo pieno e indeterminato, da adibire ai Servizi generali, con utilizzo di parte dei resti assunzionali 2026.

Considerato che risultano rispettate le norme che disciplinano le assunzioni ed ampiamente rispettati i limiti di spesa applicabili alle Comunità Montane, si dà anche atto del rispetto delle seguenti disposizioni normative che, in caso contrario, determinerebbero la sanzione dell'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale:

- a) Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. 113/2016:
 - Bilancio di previsione 2025/2027: approvato con deliberazione consiliare n. 32 del 19.12.2024 e trasmesso alla BDAP, come segue:
 - schemi di bilancio: prot. 266718 del 18.12.2024;
 - dati contabili analitici: prot. 266719 del 18.12.2024;
 - piano degli indicatori e dei risultati attesi: prot. 266560 del 18.12.2024.
 - Rendiconto 2023: approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 28.03.2024 e trasmesso alla BDAP come segue:
 - schemi di bilancio: prot. 74458 del 09.04.2024;
 - dati contabili analitici: prot. 74470 del 09.04.2024;
 - piano degli indicatori e dei risultati attesi: prot. 74471 del 09.04.2024.
 - Bilancio Consolidato: l'Ente, per l'esercizio finanziario 2023, si è avvalso della facoltà prevista dall'articolo 232, comma 2, del TUEL di non predisporre il conto economico, lo stato patrimoniale ed il bilancio consolidato, con deliberazione della G.E. n. 19 del 06.04.2023, comunicata alla BDAP con prot. 70610 del 05.04.2024.
- b) Art. 1, comma 470, Legge n. 232/2016 ai fini della verifica del rispetto dell'obiettivo di saldo del pareggio di bilancio, ciascun ente è tenuto a inviare la certificazione dei risultati conseguiti entro il termine perentorio del 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento:
 - Ente non soggetto al patto di stabilità e, quindi, non tenuto all'adempimento;
- c) Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 - Certificazione, su istanza di parte, dei debiti certi liquidi ed esigibili:
 - l'Ente non risulta inadempiente.

- d) Art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 - Le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'approvazione del piano di fabbisogno del personale non possono assumere nuovo personale:
- relativamente al triennio 2024/2026, con deliberazione della G.E. n. 30 del 16.04.2024 è stato approvato il PIAO, contenente la sottosezione di programmazione relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, la quale è stata anticipata, rispetto alla redazione del PIAO, con la variazione e l'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, disposta con deliberazione della G.E. n. 86 del 07.12.2023. Tale Piano è confluito integralmente nella Sezione 3, Sottosezione 3, del PIAO 2024/2026. Riguardo al presente Piano dei fabbisogni di personale 2025/2027, lo stesso sarà allegato al PIAO 2025/2027, da approvare entro il termine del 31 marzo 2025.
- e) Art. 13, comma 1, D.M. 30.06.2022 - Contenuti del PIAO - Trasmissione alla F.P. sul portale PIAO:
- il PIAO 2023/2025, approvato come innanzi, è stato trasmesso alla piattaforma Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica il 30.10.2023 – Id 504121; il PIAO 2024/2024, approvato come innanzi, è stato trasmesso alla piattaforma Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica il 05.03.2025 – Id 649192.
- f) Art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001 - Linee guida sulla programmazione del fabbisogno - Trasmissione del Piano di Fabbisogno del personale al MEF, Dipartimento della RGS (SICO):
- il Piano dei fabbisogni del personale 2023/2025, approvato come innanzi, è stato trasmesso alla piattaforma SICO – codici identif. file N_10837_2023_2025_20250305160610.pdf. e N_10837_2023_2025_20250305161051.pdf; la conferma del Piano dei fabbisogni del personale 2023/2025 anche per il periodo 2024/2026 è stata trasmessa alla piattaforma SICO - codice identif. file N_10837_2024_2026_20250305161218.pdf; l'aggiornamento del Piano dei fabbisogni del personale 2023/2025 è stata trasmessa alla piattaforma SICO – codice identif. file N_10837_2024_2026_20250305161709.pdf.
- g) Art. 33, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 - Rideterminazione dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs. 165/2001) e verifica eccedenze di personale (art. 33, comma 1, D.Lgs. 165/2001):
- con deliberazione della G.E. n. 26 del 16.04.2024 di verifica delle eccedenze di personale, è stata acclarata l'assenza di esuberanti. Con la deliberazione di approvazione del piano di fabbisogno di personale 2024/2026, prima indicata, è stata confermata la dotazione organica determinata per il triennio 2023/2025.
- h) Art. 1, comma 562 Legge 296/2006 e ss.mm.ii. - Contenimento della spesa di personale per gli Enti non soggetti al patto di stabilità nel 2015:
- risulta rispettato sia il limite di spesa relativo all'anno 2008, che quello del triennio 2011/2013.
- i) Art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 – Tetto di spesa per lavoro flessibile, pari al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 (= € 2.848.904,11):
- risulta rispettato il suddetto limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro. il costo previsto dal presente Piano è pari ad € 1.210.535,79 per l'anno 2025, ad € 1.575.779,36 per l'anno 2026 e ad € 1.688.576,47 per l'anno 2027.
- j) Art. 10, comma 5, D.Lgs. 150/2009 - Adozione Piano della performance:
- il Piano della performance 2024-2026 è stato approvato con deliberazione della G.E. n. 30 del 16.04.2024, contestualmente al PIAO, del quale costituisce la sottosezione di programmazione 2.2 – Performance.
- k) Art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 - Adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità:
- il Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità 2024-2026 è stato approvato con deliberazione della G.E. n. 27 del 16.04.2024.

- l) Art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001 - Accertamento del Revisore dei conti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e ss.mm.ii. e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate:
- il presente Piano, prima della sua approvazione, sarà sottoposto al Revisore dei conti per il relativo parere, ai fini dell'accertamento previsto dall'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001.
- m) Art. 5, comma 5, CCNL 16.11.2022 - Informazione alle OO.SS.:
- per esplicita previsione dell'art. 5, comma 5, del CCNL 2019/2021, "Sono ... oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale (...). L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti". Pertanto, almeno 5 giorni prima della sua approvazione del presente Piano, ne sarà data informativa alla rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL e alla R.S.U aziendale.
- n) Art. 242, D.Lgs. n. 267/2000 - D.M. 04.08.2023. Condizioni strutturalmente deficitarie:
- dall'Allegato n) al rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 28.03.2024, e sulla base dei parametri definiti con D.M. 04.08.2023, risulta che l'Ente non è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie.
- o) Art. 39-quater, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 – Monitoraggio sull'applicazione della Legge n. 68/1999 – Prospetto informativo disabili e categorie protette:
- dal prospetto informativo on line relativo alla situazione al 31.12.2024, regolarmente inviato dall'Ente in data 29.01.2025 (prot. sistema 00045957) risultano rispettate le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999 e si registra una scoperta di n. 2 unità per le categorie protette di cui all'art. 18 della medesima Legge n. 68/1999. Di tale scoperta è stato tenuto conto della determinazione delle riserve nel presente Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027.

Il presente documento costituisce il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027, che sarà sottoposto a monitoraggio nel periodo della sua vigenza, al fine di assicurare il mantenimento delle coperture finanziarie ed il rispetto dei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente in materia.

PARERI

Parere di regolarità tecnica ex art. 49, D. Lgs. n. 267/2000: favorevole.

Data, 12.03.2025

IL RESPONSABILE DEL SETTORE RISORSE UMANE

(F.to Dott. Salvatore Costanzo)

Parere di regolarità contabile ex art. 49, D. Lgs. n. 267/2000: favorevole.

Data, 12.03.2025

LA RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO

(F.to Rag. Lucia La Morticella)

Parere di conformità dell'azione amministrativa ex art. 97, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000: favorevole.

Data, 12.03.2025

IL SEGRETARIO GENERALE

(F.to Dott. Pietro D'Angelo)

**LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO – FINANZIARIO**

- Lucia La Morticella -
Giuseppe Mantuella



IL SEGRETARIO GENERALE

- Dott. Pietro D'Angelo -

