

**PROGRAMMA TRIENNALE 2025/2027
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è 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 deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La nuova declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle norme introdotte dal D. Lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica"

1

2. QUADRO NORMATIVO

2.1. La programmazione del fabbisogno del personale

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito nella Legge 6.8.2021 n. 113, prevede un'apposita sezione dedicata alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo

Il D.P.R. n. 81 del 24/6/2022 individua gli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), tra i quali il Piano dei Fabbisogni (art. 6, commi 1, 4 e 6 D.lgs. n. 165/2001), e sopprime l'obbligo di tale adempimento per i soli enti con pari o più di 50 dipendenti

La Comunità Montana Alta Valtellina conta meno di 50 dipendenti ed è tenuta, ai sensi dell'art. 1, comma 3 del D.P.R. n. 81 del 24/6/2022, al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge n. 80/2021 e, quindi, alla redazione del PIAO "Semplificato" nel quale è prevista la sola programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall'Ente

Il principio contabile applicato alla programmazione All. 4/1 D.Lgs. n. 118/2011, non modificato conseguentemente all'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e relativi provvedimenti attuativi in materia di PIAO, prevede che nell'ambito della Sezione Operativa del DUP sia contenuta la programmazione del

fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

L'art. 33 dello stesso D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 50, comma 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, sostituito dall'art. 16, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183, dispone, fra l'altro, che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale dell'eventuale esistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

2.2. La programmazione del fabbisogno del personale negli enti locali

Per gli enti locali l'attività di programmazione è disciplinata anche dal D. Lgs. 267/2000, secondo il quale:

- Art. 89 – comma 5 “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.
- Art. 91, commi 1 e 2 “Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2- bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze” (art. 91 commi 1 e 2).

Aggiornamento normativo

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

La norma, pur avendo ripercussioni indirette nell'ambito dei rapporti fra questo ente ed i comuni del comprensorio, non si applica alle comunità montane. In quanto si riferisce, esplicitamente, solo a regioni e comuni e la mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali (province, unioni, comunità montane, ex-Ipab, ecc.) deve intendersi come escludente dall'applicazione della norma, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti (regioni, comuni). D'altra parte, quando il legislatore ha voluto estendere la nuova modalità ad altra tipologia di ente (province), è intervenuto con apposito provvedimento.

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

E' poi subentrata la pronuncia della SEZ. AUT nr.4/2021 che ha sancito il seguente principio di diritto: "L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG".

La Corte dei Conti del Veneto, con Deliberazione n. 5/2022 ha confermato che le Unioni di Comuni hanno come sempre due spazi per poter assumere:

- autonomamente possono sostituire il 100% della spesa dei propri cessati
- possono inoltre farsi cedere ai sensi dell'art. 32 comma 5 del TUEL spazi finanziari dai Comuni aderenti

La soprarichiamata deliberazione precisa però che, in quest'ultimo caso, il Comune deve tener conto della quota ceduta all'interno del calcolo dei propri spazi assunzionali del DM 17 Marzo 2020 come se fosse spesa di personale propria e in modo tale da presidiare la sostenibilità finanziaria di quei reclutamenti, anche nel caso di futuro scioglimento dell'Unione e di conseguente rientro del personale nei propri ruoli.

Assunzione di assistenti sociali

La Sezione Regionale di Controllo per il Lazio, nella camera di consiglio del 19 settembre 2023, ha assunto la deliberazione n. 136/2023, con una lettura che estende a tutti gli enti locali le regole che il legislatore ha dettato in modo espresso per i Comuni, per le Regioni, per le Province e per le Città metropolitane. Essa consente a queste amministrazioni di ampliare il numero delle proprie assunzioni di assistenti sociali in modo da migliorare la qualità dei propri servizi per le fasce deboli e marginali delle comunità.

L'art. 57, comma 3-septies, del d.l. 14 agosto 2020, n. 104, convertito in legge 13 ottobre 2020, ha introdotto un meccanismo che risulta, peraltro, espressamente richiamato dall'art. 1, comma 801, della l. 30 dicembre 2020, n. 178, secondo il quale "Per le finalità di cui al comma 797 e al comma 792, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126".

La disposizione in esame, secondo la Sezione Regionale, espressamente sancisce la "neutralità" sia della spesa, sia della correlata entrata, relativa all'assunzione di personale etero-finanziata, così escludendone la rilevanza ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui al citato art. 33 del d.l. n. 34/2019 (in tal senso anche SRC Lombardia 65/2021/PAR).

La conclusione è che tutti gli enti territoriali, e non solo quelli espressamente indicati dal legislatore, possono utilizzare tale disposizione. Si perviene a questa conclusione perché la volontà normativa va nella direzione di stimolare le assunzioni da parte delle amministrazioni locali sia in termini complessivi, sia in modo particolare per specifiche tipologie professionali.

3. VERIFICA DELLE ECCEDENZE

In base all'art. 33 del d.lgs. 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. Il provvedimento, 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 deve essere fatta la ricognizione. L'adozione dell'atto spetta 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 assieme 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 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.

Con deliberazione della Giunta n. 6 del 30.01.2024 è stato accertato che il numero delle persone in servizio era inferiore a quello dei posti in dotazione organica. La verifica si è pertanto conclusa con esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie).

Si riassume di seguito il quadro del fabbisogno/dotazione per il triennio 2024-2026 con l'indicazione dei posti coperti/vacanti alla data del 31 dicembre 2024, facendo riferimento alla dotazione organica.

SERVIZIO	Cat. Dir	Coperti	Funz.	Coperti	Oper. Es.	Coperti	Istrut.	Coperti	Totali	Coperti
	Dotaz.		Dotaz.		Dotaz.		Dotaz.		Dotaz.	
Affari generali	1								1	0
Turismo - Segreteria			4	1	3	2	1	1	8	4
Finanziario			1	1			1	1	2	2
Sociale			5	5	1	1			6	6
Pianificazione			2	1	1	1	1	1	4	3
Agricoltura			1	1	1	1			2	2
Territorio			1	1	2	2	1	1	4	4
Lavori pubblici			2	1	2	2			4	3
Cultura			1						1	0
	1		17	11	10	9	4	4	32	24

Anche alla data del 1° gennaio 2025 il numero delle persone in servizio è rimasto, pertanto, inferiore a quello dei posti in dotazione.

Pertanto, la verifica conferma esito negativo e, quindi, l'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 o comunque in sede di variazione al presente Piano.

4. VERIFICA PRELIMINARE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

4.1 Limiti alla spesa di personale

Per gli enti, come la Comunità Montana, precedentemente non soggetti alle regole del patto di stabilità, il comma 562 dell'art. 1 della L. 296/2006 prevede che:

“ ... le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale da stabilizzare.

4.2 Le componenti della spesa di personale

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

5

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- incentivi per la progettazione;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

4.3 Le facoltà assunzionali della comunità montana

Come sotto precisato, la Comunità Montana ha rispettato nel 2024 (e negli anni precedenti) il vincolo fissato

con l'ammontare contabilizzato a titolo di spesa di personale nell'anno 2008.

I dati della programmazione finanziaria per il triennio 2025-2027 (nonché le previsioni del presente piano) sono compatibili con il rispetto del suddetto limite anche per gli anni 2025, 2026 e 2027; l'ente può pertanto effettuare assunzioni, nel rispetto delle limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente

L'andamento della spesa di personale (aggregata secondo le regole sopra riassunte) è il seguente:

anno 2008: € 966.119,87;
anno 2016: € 943.708,66;
anno 2017: € 831.455,55;
anno 2018: € 867.331,05;
anno 2019: € 885.342,86;
anno 2020: € 893.789,73;
anno 2021: € 892.600,05
anno 2022: € 930.249,26
anno 2023: € 856.479,46
anno 2024: € 842.664,68

In sede di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 si è verificato il rispetto del suddetto vincolo anche per gli esercizi interessati dalla programmazione triennale.

4.5 Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."

Secondo l'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

6

4.6 Vincoli di riferimento

Principi generali dell'obbligo di contenimento della spesa di personale:

- art. 1 legge n. 296/2006, per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali comunità montane), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562);
- per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato si fa riferimento alla spesa sostenuta a tale scopo nell'anno 2009 come previsto dall'art. 9, comma 28, del DL 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122.
In sostanza tale disposizione prevede che "a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite (50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009) per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni [...] del settore sociale [...]. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.
- deroga per Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali. Ai sensi dell'art. 1, comma 200, della L. n. 205/2017 **possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato**, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1,

commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

- ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del d.l. 14 agosto 2020, n. 104, convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126, richiamato dall'art. 1, comma 801, della l. 30 dicembre 2020, n. 178, “Per le finalità di cui al comma 797 e al comma 792 (potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali), a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni (e, come precisato dalla Sezione Regionale di Controllo per il Lazio con la deliberazione n. 136/2023, tutti gli enti locali) **possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126”;

4.7 La possibilità di sostituire il personale cessato dal servizio (c.d. turnover)

Restano ferme le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno è possibile disporre un turnover per il 100% delle cessazioni verificatesi nell'anno precedente, cumulabili dal 2007.

5. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

5.1 L'organizzazione.

La deliberazione della Giunta Esecutiva n. 42 del 28.04.2022 è stato l'ultimo provvedimento in ordine di tempo a definire la struttura organizzativa della Comunità Montana.

E' attualmente prevista la seguente configurazione:

Servizi:

1. Segreteria e Affari istituzionali Organizzazione e risorse umane Personale (parte giuridica) - Turismo — Sport — Attività produttive — Sistema Informativo Sovracomunale;
2. Servizio economico-finanziario — Personale (parte economica);
3. Pianificazione socio-economica e programmazione - Opere pubbliche di interesse sovracomunale;
4. Lavori pubblici;
5. Territorio e Protezione civile;
6. Ambiente, Agricoltura e Foreste;
7. Servizi sociali culturali e istruzione.

La struttura della Comunità Montana è definita ed organizzata, in relazione alle risorse umane disponibili, per rispondere nel miglior modo possibile alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate ai sempre nuovi ruoli richiesti all'Ente.

5.2. Il personale a tempo indeterminato.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2025 è stata indirizzata a conservare inalterato il dimensionamento della struttura, pur a fronte di uscite per dimissioni o mobilità, attuando azioni mirate di reperimento di personale, prioritariamente mediante mobilità da altri Enti e, quindi,

con nuove assunzioni.

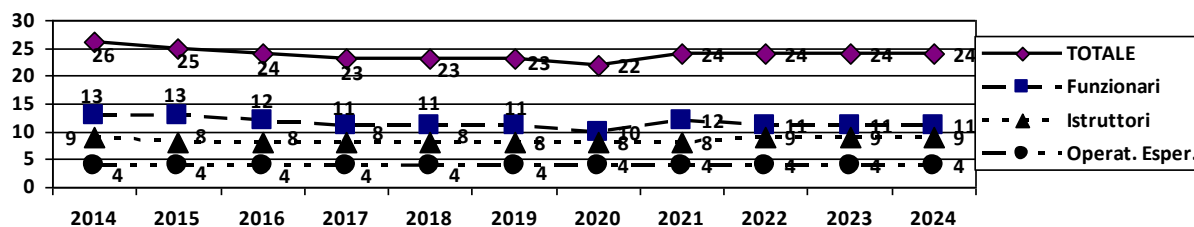
Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024 risulta assestato a quota n. 24 unità, così suddivise:

Unità di personale dell'Area Funzionari e Elevata qualificazione (ex D): n. 11

Unità di personale dell'Area Istruttori (ex C): n. 9

Unità di personale dell'Area Operatori esperti (ex B): n. 4

L'andamento del personale nell'ultimo decennio è il seguente (dati al 31 dicembre di ogni anno):



5.3 Il personale a tempo determinato.

L'impiego di personale a tempo determinato presso la Comunità Montana, nel recente periodo, è sempre stato limitato alle esigenze di operatività temporanea o di sostituzione di dipendenti a tempo indeterminato assenti per motivazioni diverse (aspettativa, malattia, maternità) o cessati per dimissione o collocamento a riposo, in attesa di poter procedere alla loro sostituzione a termini di legge. Le assunzioni sono state disposte attingendo prioritariamente a graduatorie vigenti presso l'ente o presso altre amministrazioni.

L'andamento della spesa è stato il seguente:

anno 2009: € 20.959,11;

anno 2016: € 52.931,44; - n. 3 Assistenti sociali

anno 2017: € 63.401,09; - n. 3 Assistenti sociali

anno 2018: € 29.900,00 - n. 3 Assistenti sociali

anno 2019: € 32.145,54 - n. 2 Assistenti sociali

anno 2020: € 46.359,73 - n. 2 Assistenti sociali

anno 2021: € 42.031,68 - n. 2 Assistenti sociali

anno 2022: € 0 – Nessuna assunzione a tempo determinato

anno 2023: € 0 – Nessuna assunzione a tempo determinato

anno 2024: € 0 – Nessuna assunzione a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 si sono rese necessarie per sostituire operatori dei servizi sociali assenti per diverse motivazioni. Tali provvedimenti hanno inteso prevenire la riduzione o, peggio, l'interruzione dei servizi in un ambito particolarmente delicato per la popolazione del comprensorio.

5.4 Categorie protette.

Con riferimento agli adempimenti assunzionali è da prevedere la copertura della quota d'obbligo prevista, pari a n. 1 lavoratore, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68

5.5 L'individuazione delle possibilità assunzionali.

La Comunità Montana rientra fra gli enti caratterizzati da un regime assunzionale vincolato che prevede, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, la possibilità di procedere ad assunzioni di

personale a tempo indeterminato nel limite del 100% delle cessazioni verificatesi nell'anno precedente (cumulabili dal 2007).

Alla luce di tali disposizioni, si riassumono di seguito le effettive facoltà assunzionali per il triennio 2025/2027. E' teoricamente possibile dare copertura, al netto delle deroghe concesse dalla legge per i servizi sociali, a:

- un posto dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione presso i servizi sociali e culturali, per il quale, nell'anno 2017, si è determinata la vacanza per dimissioni volontarie della titolare;
- un posto dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione presso gli uffici tecnici per il quale, nell'anno 2020, si è determinata la vacanza per dimissioni volontarie ai fini del collocamento a riposo del titolare.

6. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

La programmazione del fabbisogno ed i successivi provvedimenti vengono condivisi con i responsabili dei servizi comunitari, tenuto conto dei vincoli assunzionali esistenti e delle priorità da soddisfare presso la struttura dell'ente, anche in considerazione del programma di governo dell'amministrazione e delle scelte che i Comuni appartenenti all'ambito territoriale della Comunità Montana effettueranno a proposito dell'associazione di nuovi servizi con delega all'ente comunitario.

La struttura di personale della Comunità Montana, posta anche a confronto di quella di amministrazioni dello stesso settore e con analoghe dimensioni, si dimostra appena sufficiente a svolgere i carichi di lavoro che, nel tempo, sono crescenti assieme al livello di complicazione dei procedimenti.

Non tutte le richieste di supporto provenienti dai Comuni del comprensorio possono essere soddisfatte proprio a causa dell'impossibilità di attribuire nuove o maggiori mansioni al personale in servizio.

I vincoli assunzionali non permettono operazioni di sviluppo e di miglioramento della struttura con inserimento di nuove professionalità e la necessità di affrontare le nuove competenze e l'evoluzione tecnologica deve essere soddisfatta con la formazione e la crescita del personale esistente.

Il ciclo della performance viene programmato e gestito in sintonia con i responsabili dei servizi e tiene conto delle risorse umane presenti alle quali viene richiesto un adeguato apporto alla produttività fissando obiettivi opportunamente dimensionati che, comunque, perseguono per quanto possibile lo sviluppo. La programmazione del fabbisogno di personale è quindi coerente con il ciclo della performance, con tutte le limitazioni conseguenti i vincoli assunzionali, definiti in relazione alla spesa storica e che non permettono dunque l'espansione della struttura.

La situazione e le limitate dimensioni della Comunità Montana, per quanto sopra affermato, comportano un elevato grado di rigidità della struttura e l'analisi preliminare alla definizione dei fabbisogni di personale deve limitarsi a prendere atto del livello quantitativo e qualitativo delle risorse presenti o da integrare, che permarranno tali per assicurare il rispetto ai limiti normativi, senza poter ipotizzare sviluppi, incrementi o ristrutturazioni, considerato che i processi di lavoro presso l'ente sono stati razionalizzati nel tempo e sono consolidati.

La presente programmazione ha pertanto come principale determinante il valore potenziale della spesa sostenibile per il personale, nel rispetto dei criteri fissati dalla legge.

6.1 La dotazione organica.

La riforma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ha sostituito il sistema delle dotazioni organiche con quello del

piano triennale dei fabbisogni, da predisporre ad opera dei singoli enti, sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti ministeriali. Questo nuovo meccanismo tende a rimuovere un elemento distorsivo insito nello strumento della dotazione organica, costituito dall'automatismo nel mantenimento dei posti nella struttura dell'ente, una volta che i dipendenti siano cessati, elemento che conduce ad accumulare posti vacanti mai cancellati pur non potendosi procedere ad assunzioni a causa delle limitazioni fissate dalla legge.

Di seguito si riporta la "vecchia" dotazione organica della Comunità Montana Alta Valtellina che presentava, con decorrenza 16 gennaio 2018 (deliberazione della Giunta Esecutiva n. 4/2018), la seguente situazione:

Categoria	Dotazione	Posti Coperti	Categoria	Dotazione	Posti Coperti
Dirigenti	1	0	C	9	8
D	17	12	B	4	4

6.2 Il piano triennale di fabbisogno del personale. Le assunzioni del triennio 2025-2027 di personale a tempo indeterminato. Determinazione del budget assunzionale 2025-2027

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto del limite fissato nella spesa sostenuta per il personale nell'anno 2008 dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, si è proceduto a determinare il "budget" assunzionale 2025 - 2027 da cui partire come base per definire le risorse per il nuovo triennio, come segue:

Costo totale annuo del personale in servizio anno 2024 = € 842.664,681

Tetto massimo di spesa anno 2008 = € 966.119,87

Capacità assunzionale dell'Ente = € 153.455,19 (€ 966.119,87 - € 842.664,81)

TOTALE DISPONIBILE NEL TRIENNIO. La capacità assunzionale dell'Ente ammonta pertanto, in termini di spesa e nell'ambito del triennio di validità del Piano 2025-2027, ferma restando la normativa vigente e sopra richiamata, ad € 153.445,19

10

La spesa per le assunzioni di assistenti sociali, qualora siano finanziate da risorse esterne e finalizzate, non ricade nell'importo che definisce la capacità assunzionale dell'ente.

La programmazione triennale, in relazione alla struttura organizzativa dell'ente, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance, in linea con le risorse finanziarie previste dai documenti di bilancio e nel rispetto dei limiti fissati dalla legge sulla spesa per il personale in servizio e sulle facoltà assunzionali, di delinea come segue:

6.2.1 - Anno 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

La programmazione per l'anno 2025 si pone come obiettivo principale quello di conservare l'assetto minimale della struttura organizzativa dell'ente e di sostenere i processi di riorganizzazione gestibili con le risorse a disposizione.

Le esigenze di mantenimento della struttura, in sintonia con le capacità assunzionali, prevedono:

- **la copertura di un posto di Assistente sociale (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), che si è reso vacante nell'anno 2024 a seguito di dimissioni volontarie della titolare.**

Le politiche di prevenzione e contrasto alla povertà 2018/2020 della Regione Lombardia, hanno recepito il Piano Nazionale che ha fissato quale standard per il servizio sociale professionale la presenza di 1 assistente sociale ogni 5.000 abitanti.

L'assunzione è necessaria per confermare tale rapporto presso l'ente.

La Regione Lombardia, con deliberazione di Giunta n. XII/1158 del 23.10.2023, con risorse del "Fondo per le non autosufficienze" (FNA) istituito con l'art. 1, comma 1264 della L. n. 296/2006 e in attuazione

del Piano nazionale per la non autosufficienza approvato con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 ottobre 2022, garantisce alla comunità montana e all'Ambito di Bormio, per tre anni, un finanziamento di 40.000 Euro da destinare all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale sociale;

6.2.2 - Anno 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2026 non è attualmente prevista o programmabile alcuna nuova acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

6.2.3 - Anno 2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2027 non è attualmente prevista o programmabile alcuna nuova acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

6.2.4 - Assunzioni del triennio 2025 -2027 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel 2025 la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è da considerare in sintonia con il competente ufficio provinciale al fine di poter adottare i provvedimenti eventualmente necessari.

6.2.5 - Assunzioni a tempo determinato del triennio 2025-2027.

Assunzione a tempo determinato di un operatore dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Specialista in attività amministrative socio-assistenziali, ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza) per un massimo di 12 ore settimanali a partire dal mese di aprile 2025, con la previsione di un costo totale € 9.010,43, per soddisfare la necessità di supporto a questa funzione nell'ambito dei servizi sociali e culturali.

In termini più generali, in ognuno dei tre anni 2025, 2026 e 2027, rispettando i limiti di spesa fissati dalla legge, sarà possibile ed effettuata la copertura con personale assunto a tempo determinato (attingendo a graduatorie vigenti presso l'ente o presso altre amministrazioni per assunzione di personale a tempo indeterminato – tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4 del D. L. n. 101/2013 con lo scopo di ridurre la precarizzazione del personale pubblico – o predisponendo se necessario nuove graduatorie,) nel rispetto dei limiti numerici e di spesa fissati dalla legge vigente, per la sola ed eventuale sostituzione di dipendenti a tempo indeterminato assenti per motivazioni diverse (aspettativa, malattia, maternità) o cessati per dimissione o collocamento a riposo in attesa di poter procedere alla loro sostituzione a termini di legge.

6.2.6 - Sintesi.

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 assume, sulla base delle indicazioni e dei criteri sopra riportati, la seguente forma tabellare che indica la spesa di personale finanziata con risorse dell'amministrazione (al netto della spesa etero-finanziata):

Personale a tempo indeterminato

	Istrutt.	Oper. Esp.	Funzion.	TOTALI
N. dipendenti in servizio al 01/01/2025	4	9	11	24
Assunzioni programmate per l'anno 2025	0	0	1	1
Cessazioni previste nell'anno 2025	0	0	0	0
Costo annuo totale in previsione				€ 882.203,03

N. dipendenti in servizio al 01/01/2026	4	9	12	25
Assunzioni programmate per l'anno 2026	0	0	0	0
Cessazioni previste nell'anno 2026	0	0	0	0
Costo annuo totale in previsione				€ 883.641,03
N. dipendenti in servizio al 01/01/2027	4	9	12	25
Assunzioni programmate per l'anno 2027	0	0	0	0
Cessazioni previste nell'anno 2027	0	0	0	0
Costo annuo totale in previsione				€ 887.941,03

Personale a tempo determinato

La dinamica delle assunzioni a tempo determinato dipende da eventi non prevedibili e, pertanto, non è programmabile preventivamente in termini di spesa, fermo restando che è sottoposta ai limiti fissati dalla legge. All'attualità non risultano in servizio unità di personale a tempo determinato.

6.2.8 - La proiezione delle spese per il triennio 2025-2027. Il rispetto del limite per la spesa di personale

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alla programmazione contemplata nel presente atto subiranno pertanto la seguente variazione teorica nel corso del triennio 2025-2027:

	2008	2025	2026	2027
Spesa limite fissata dalla legge	966.119,87			
Spesa programmata		€ 882.203,03	€ 883.641,03	€ 887.941,03

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2025-2026-2027 rispetta il limite della spesa totale di personale sostenuta nell'anno 2008.

12

7 ATTUAZIONE E MODIFICABILITA' DEL PIANO – DOTAZIONE ORGANICA

L'articolo 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162 del 30/12/2019 consente agli enti locali, per l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni, di scorrere le graduatorie ancora valide "anche in deroga al comma 4 dell'articolo 91 del TUEL", cioè anche per posti istituiti successivamente alla data di indizione del concorso.

Con riferimento alle figure professionali che si prevede di acquisire dall'esterno, per la quali siano disponibili graduatorie valide dell'Ente, si formula l'indirizzo di utilizzare prioritariamente dette graduatorie salvo che esigenze legate alle specificità delle mansioni da svolgere non rendano necessario ricorrere ad una nuova selezione, ovvero all'attivazione della procedura di mobilità ex-art. 30 del D.lgs. 165/2001, la cui obbligatorietà è stata sospesa fino al 31 dicembre 2014 dall'art. 3, comma 8, della legge n. 56 del 19 giugno 2019.

L'amministrazione si riserva la possibilità di integrare e modificare in qualsiasi momento la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale - 2025/2027 - qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, intendendosi ivi ricomprese anche sopraggiunte esigenze di servizio - relativamente al triennio in considerazione.

In particolare, il suddetto documento potrà essere integrato con previsioni di assunzioni a tempo indeterminato previa verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale e necessità di ridefinizione o modifica dell'assetto organizzativo" ai sensi dell'art. 6 comma 1 e dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183 e rideterminazione della dotazione organica di questo ente.