

## **PROGRAMMA TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

### **1. PREMESSA**

Tramite il Piano triennale dei fabbisogni di personale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane ed il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi.

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 stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica.

### **2. QUADRO NORMATIVO**

#### **2.1. La programmazione del fabbisogno del personale**

1

---

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 funzionale 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.

Ad oggi non si è tuttavia concluso l'iter che prevedeva fossero individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti e che fosse adottato un piano tipo, quale supporto alle amministrazioni ad affrontare tale nuovo strumento programmatico.

E' in itinere anche il percorso per addivenire al nuovo CCNL funzioni locali, la cui sottoscrizione era stata preannunciata entro il 31.12.2021.

Nella dinamicità e incertezza del contesto descritto risulta difficile sviluppare proiezioni assunzionali diverse da quelle già delineate nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, che quindi si confermano registrando solo gli aggiornamenti relativi a riorganizzazioni interne e cessazioni non previste. Non appena saranno chiare le modalità di approvazione del PIAO il documento sarà prontamente rivisto e aggiornato.

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).

## 3. VERIFICA PRELIMINARE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

### 3.1 Accertamento inesistenza di cause che comportino il divieto di assunzione

2

Ai fini della predisposizione del programma triennale del fabbisogno, occorre preliminarmente verificare se, con riferimento al triennio 2022-2024, presso l'ente sussistano cause che, ai sensi della vigente normativa, comportino il divieto di assunzione di personale.

L'analisi delle casistiche contemplate nei provvedimenti che riguardano tale materia porta ai seguenti esiti:

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DELLA CMAV
Piano triennale dei fabbisogni del personale.	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni “non possono assumere nuovo personale” (art. 6, c. 2 e c. 6, D. Lgs. n. 165/2001, come sostituiti dall'art. 4, comma 1, D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Il presente provvedimento ha lo scopo di adempiere a tale prescrizione mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale.
Eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati “non possono assumere nuovo personale” (art. 6, c. 3 e c. 6, D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Nel presente provvedimento viene indicata la consistenza della dotazione organica ed è verificata l'eventuale necessità di una sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati.

<p>Ricognizione Annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero</p>	<p>Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33, comma 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12 novembre 2011, n. 183).</p>	<p>La delibera della Giunta esecutiva n. 23 del 17.03.2022 ha verificato per l'anno in corso l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà.</p>
<p>Adozione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne</p>	<p>La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 come richiamato dall'art. 48 comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006.</p>	<p>Con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 50 del 06.05.2022 è stato approvato l'ultimo aggiornamento del piano di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 (Piano azioni positive approvato inizialmente con Decreto del Commissario della Comunità Montana n° 36 del 14/05/2012, assunto con i poteri della Giunta Esecutiva).</p>
<p>Adozione entro il 31 gennaio di un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”</p>	<p>La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (quinto comma dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009).</p>	<p>La Giunta Esecutiva della Comunità Montana, con deliberazione n. 35 del 31.03.2022, ha approvato il Piano operativo Annuale unitamente al Piano dettagliato degli obiettivi e al Piano della Performance per il triennio 2022/2024. Con deliberazione n. 158 del 30.12.2021, la G.E. ha inoltre approvato il Piano della Performance provvisorio per il triennio 2022/2024 in attesa che si completi l'iter della programmazione economico – finanziaria per il triennio.</p>
<p>Obbligo di saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali.</p>	<p>Divieto di procedere, nell'anno successivo ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione (art. 1, comma 475 della L. 232/2016).</p>	<p>L'ente ha assicurato il rispetto dell'obbligo non negativo anche per l'esercizio 2021.</p>

<p>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008</p>	<p>Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, 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. (art. 1, comma 562, della L. 296/2006).</p>	<p>La Comunità Montana ha rispettato e rispetta con la presente programmazione il limite dalla spesa di personale sostenuta nell'anno 2008 (vedi prospetto sotto riportato al punto 5.2.7).</p>
<p>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle amministrazioni Pubbliche</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi Titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti). (art. 9, c. 1-quinquies, del D. L. 24/06/2016, n. 113, come convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160)</p>	<p>La Comunità Montana ha provveduto ad approvare il Bilancio di previsione 2022-2024 con deliberazione dell'Assemblea n. 3 del 14.03.2022, il rendiconto 2020 con deliberazione dell'Assemblea n. 11 del 15.06.2021, e il Bilancio consolidato 2020 con deliberazione dell'Assemblea n. 27 del 13.10.2021 ed a trasmettere i suddetti documenti alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche. Analoghi adempimenti saranno garantiti per i successivi anni della programmazione.</p>
<p>Mancata certificazione di un credito</p>	<p>Divieto di assunzione di personale per la durata dell'inadempimento (art. 9, comma 3- bis, del D. L. n. 185/2008).</p>	<p>L'ente non ha violato le disposizioni in relazione al mancato rispetto dell'obbligo di certificare, su istanza del creditore, le somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali.</p>
<p>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto</p>	<p>Gli enti in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto devono sottoporre le assunzioni di personale al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno, (art. 243, comma 1, del D. Lgs. 267/2000)</p>	<p>Il competente servizio e il revisore dei conti hanno attestato che questa amministrazione non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto</p>

Non sussistendo (come sopra esaurientemente motivato), cause che, ai sensi della vigente normativa, comportino nel periodo di programmazione il divieto (in astratto) di assunzione di personale, si può procedere con l'analisi dei fabbisogni, che non può prescindere dall'attento esame del complesso quadro normativo di riferimento:

- a) a livello di contenimento generale della spesa di personale (obbligo di riduzione della spesa di personale)
- b) in relazione alla possibilità di sostituire il personale cessato dal servizio (c.d. turnover).

### 3.2 Il contenimento generale della spesa di personale

Modificando un assetto che perdurava da tempo, l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 ha introdotto per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa relativa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

La dottrina è contraddittoria sull'applicabilità di queste nuove regole all'Ente Comunità Montana. L'ambito soggettivo di applicazione di detta novella normativa è letteralmente limitato ai soli comuni e, infatti: – lo stesso D.M. attuativo del 17 marzo 2020, nell'epigrafe, indica solo "il personale a tempo indeterminato dei comuni" e, nell'art. 1, co. 2, specifica che "Le disposizioni..., si applicano ai comuni...". Il citato art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, di cui il D.M. 17 marzo 2020 costituisce attuazione, si riferisce esclusivamente ai comuni e i commi precedenti sono riferiti alle regioni (comma 1) e alle province/città metropolitane (comma 1-bis).

Su tali premesse si intende, in attesa di ulteriori orientamenti, continuare ad attenersi alla normativa vigente in materia di personale per le Comunità Montane. Rassicura comunque il fatto che, in base ai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro delle spese di personale sulle entrate correnti, come da ultimo consuntivo approvato, risulta essere pari al 26,19% e pertanto inferiore al primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal Decreto interministeriale 17 marzo 2020, all'articolo 4, tabella 1.

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.

### 3.3 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.

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.

### **3.4 Le facoltà assunzionali della comunità montana**

Come sotto precisato, la Comunità Montana ha rispettato nel 2021 (e negli anni precedenti) il vincolo fissato con l'ammontare contabilizzato a titolo di spesa di personale nell'anno 2008.

I dati del bilancio 2022-2024 (nonché le previsioni del presente piano) sono compatibili con il rispetto del suddetto limite anche per gli anni 2022, 2023 e 2024; 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: € 888.777,40

6

In sede di approvazione del bilancio di previsione 2022/2024 si è verificato il rispetto del suddetto vincolo anche per gli ulteriori esercizi interessati dalla programmazione triennale.

### **3.5 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. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

### **3.6 Vincoli di riferimento**

Principio generale 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).

Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) - art. 9, c. 28, D. L. n. 78/2010.

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.

### **3.6 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.

## **4. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.**

### **4.1 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.

7

E' anche istituita un'unità di progetto denominata Centrale unica di committenza alta Valtellina e composta da personale messo a disposizione dai comuni aderenti alla convenzione per la gestione associata della C.U.C.

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.

### **4.2. Il personale a tempo indeterminato.**

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2022 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.

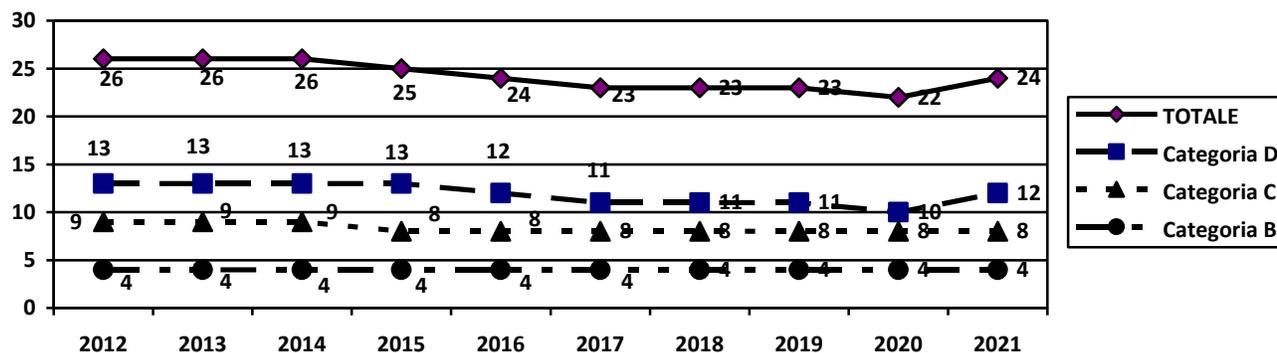
Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2021 risulta assestato a quota n. 24 unità, così suddivise:

Unità di personale della Categoria professionale D: n. 12

Unità di personale della Categoria professionale C: n. 8

Unità di personale della Categoria professionale B: n. 4

L'andamento del personale nel più recente periodo è il seguente (dati al 31 dicembre):



### 4.3 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; - Assistenti sociali - Mosconi, Mangano, Togni

anno 2017: € 63.401,09; - Assistenti sociali - Mosconi fino aprile, Mangano, Zen

anno 2018: € 29.900,00 - Assistenti sociali: Zen (fino a marzo) - Mangano (fino a febbraio) - Baretto (da luglio a dicembre)

anno 2019: € 32.145,54 - Assistenti sociali - Baretto (fino a maggio) Della Rodolfa (da giugno a dicembre)

anno 2020: € 46.359,73 - Assistenti sociali Della Rodolfa e Migliore (da agosto a dicembre)

anno 2021: € 42.031,68 - Assistenti sociali Della Rodolfa (da gennaio a luglio) e Migliore (da gennaio a luglio)

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.

### 4.4 Categorie protette.

Con riferimento agli obblighi 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

### 4.5 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 2022/2024. E' teoricamente possibile dare copertura a:

- un posto di Assistente sociale (categoria D posizione economica di accesso D1), per il quale, nell'anno 2022 si prevedono le dimissioni della titolare;
- un posto di Specialista in attività amministrative e culturali (categoria D posizione economica di accesso D1), per il quale, nell'anno 2017 si è determinata la vacanza per mobilità volontaria del titolare;
- un posto di Specialista in attività amministrative (categoria D posizione economica di accesso D1) a seguito di dimissioni del precedente titolare con decorrenza 31 dicembre 2020 (Copertura con personale di nuova assunzione a partire dall'anno 2021).

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, ferme restando le disposizioni vigenti in materia e le deroghe per il settore sociale, si fa riferimento alla spesa sostenuta a tale scopo nell'anno 2009

## **5. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024.**

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.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2022-2024 si prende atto che l'art. 3, comma 8 della L. n. 56/2109 ha sospeso fino al 31 dicembre 2014, l'obbligo del previo svolgimento delle procedure di mobilità previste dall'articolo 30 del D. Lgs. n. 165 del 2001. Tali procedure potranno tuttavia essere svolte quando possibile e opportuno nell'interesse dell'amministrazione.

9

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.

### 5.1 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

### 5.2 Il piano triennale di fabbisogno del personale. Le assunzioni del triennio 2022-2024 di personale a tempo indeterminato

10

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, si delinea come segue:

#### 5.2.1 - Anno 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

La programmazione per l'anno 2022 si pone con obiettivo principale quello di conservare l'assetto minimale della struttura organizzativa dell'ente.

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

- la copertura di un posto, che è previsto si renderà vacante per dimissioni, di Assistente sociale (categoria D posizione economica D1). (Le politiche di prevenzione e contrasto alla povertà 2018/2020 della Regione Lombardia, recepiscono il Piano Nazionale che indica 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 spesa relativa può essere coperta con i fondi statali resi disponibili con l'art. 1, comma 797 e seguenti della Legge n. 178/2020 che detta disposizioni per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali. L'assunzione può essere effettuata in deroga alle limitazioni generalmente valide per l'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 200, della L. 27/12/2017, n. 205;

**Si potrà dar corso alla prevista assunzione solo a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione 2021.**

### **5.2.2 - Anno 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Per l'anno 2023 non è attualmente prevista alcuna acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

### **5.2.3 - Anno 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Per l'anno 2024 non è attualmente prevista alcuna acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

### **5.2.4 - Assunzioni del triennio 2022-2024 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68.**

Nel 2022 la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è da verificare a seguito della cessazione per dimissioni del rapporto di lavoro con il dipendente che apparteneva a tali categorie protette. In sintonia con il competente ufficio provinciale sarà necessario effettuare una ricognizione sull'obbligo e adottare i provvedimenti eventualmente necessari.

### **5.2.5 - Assunzioni a tempo determinato del triennio 2022-2024.**

In termini generali, in ognuno dei tre anni 2022, 2023 e 2024, è prevista 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.

11

### **5.2.6 - Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL 78/2010**

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 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.

Alla luce di quanto sopra esposto, potranno essere disposte assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva di € 20.167,14, con la possibilità di superare tale limite in base alla facoltà, richiamata al punto 3.5, concessa dall'art. 1, comma 200, della L. 27/12/2017, n. 205 per garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni.

### **5.2.7 - Il piano triennale di fabbisogno del personale - Tabella**

Il piano triennale del fabbisogno del personale assume, sulla base delle indicazioni e dei criteri sopra riportati, la seguente forma tabellare:

#### **Personale a tempo indeterminato**

	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. D</b>	<b>TOTALI</b>
N. dipendenti in servizio al 01/01/2022	4	8	12	24

Assunzioni programmate per l'anno 2022	0	0	1	1
Cessazioni previste nell'anno 2022	0	0	1	1
Costo annuo totale				€ 963.977,72
N. dipendenti in servizio al 01/01/2023	4	8	12	24
Assunzioni programmate per l'anno 2023	0	0	0	0
Cessazioni previste nell'anno 2023	0	0	0	0
Costo annuo totale				€ 963.977,72
N. dipendenti in servizio al 01/01/2024	4	8	12	24
Assunzioni programmate per l'anno 2024	0	0	0	0
Cessazioni previste nell'anno 2024	0	0	0	0
Costo annuo totale				€ 963.977,72

### Personale a tempo determinato

La dinamica delle assunzioni a tempo determinato, per quanto sopra indicato, 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.

### 5.2.8 - La proiezione delle spese per il triennio 2022-2024. 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 2022-2024:

12

	2008	2022	2023	2024
Spesa limite fissata dalla legge	966.119,87			
Spesa programmata		€ 963.977,72	€ 963.977,72	€ 963.977,72

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 2022-2023-2024 rispetta il limite della spesa totale di personale sostenuta nell'anno 2008 pur comprendendo il costo per le retribuzioni delle assistenti sociali che potrebbe teoricamente essere scomputato ai sensi dell'art. 1, comma 200, della L. 27/12/2017, n. 205.

## 6 MODIFICABILITA' DEL PIANO – DOTAZIONE ORGANICA

L'amministrazione si riserva la possibilità di integrare e modificare in qualsiasi momento la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale - 2022/2024 - 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.