

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

INDICE:

- *Premessa*
- *Normativa che disciplina le assunzioni nelle Comunità Montane*
- *Ricognizione in attuazione dell'art. 33, D.lgs. n. 165/2001*
- *Fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato*
- ***Tabelle di riepilogo del Fabbisogno:***
 - *3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente*
 - *3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane*
 - *3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse*
 - *3.3.4. Strategia di copertura del fabbisogno*
- *Conclusioni*

PREMESSA

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Premesso ancora che la Comunità Montana Valle Seriana non ha più 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 all'Ente.

Il presente Piano definisce la programmazione delle assunzioni di personale per il triennio 2023/2025. Le ultime variazioni in tema di fabbisogno del personale attengono a quanto disposto dal Piano Triennale dei Fabbisogni 2023-2025 approvato in prima stesura con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 109 del 29.11.2022 e recepito nel DUP 2023/2025.

NORMATIVA CHE DISCIPLINA LE ASSUNZIONI NELLE COMUNITA' MONTANE

Il Piano tiene conto della deliberazione della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n.4 del 13 aprile 2021 che ha enunciato i seguenti principi di diritto: *“1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019 n. 162 e ss.mm. e i.i. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni”*, rimanendo quindi in vigore il limite di cui all'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006.

Le norme che disciplinano le assunzioni nelle Comunità Montane (Unioni di Comuni) sono così riassunte:

- Art. 1 comma 229, della legge 208/2015, che determina il 100% del turn-over disponibile;
- Art. 1, comma 562 della legge 296/2006 che determina il tetto di spesa di personale dell'anno 2008 in valore assoluto;
- Art. 33, D.lgs. 165/2001, in merito alla verifica delle eccedenze di personale;
- Art. 9 comma 28 D.L. 78/2010, tetto alla spesa del personale derivante dai contratti flessibili = 100% spesa lavoro flessibile anno 2009;
- Art. 1 comma 557 Legge 30.12.2004 n. 311 che dà la possibilità ai comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, ai consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, alle comunità montane e alle unioni di comuni di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purchè autorizzati dall'amministrazione di provenienza;
- Art. 3, D.L. 90/2014 e sue modificazioni, estensione a cinque anni del periodo dei resti delle capacità assunzionali.

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 D.lgs. n. 165/2001, acquisita agli atti d'ufficio e recepita dall'organo esecutivo dell'Ente, con propria deliberazione n. 109 del 29.11.2022, con la presente programmazione triennale del fabbisogno si attesta che:

- non sono emerse **situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;**
- è stata fatta una ricognizione delle spese di personale relativamente all'anno 2008 e quantificato in € 1.034.942,47 il limite di spesa di personale per l'anno 2008 ai sensi dell'art. 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (**TETTO DI SPESA ANNO 2008**);
- sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, pari ad € 27.526,28 (**TETTO SPESA 100% LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009**);
- **RESTI ASSUNZIONALI** : Sono stati rideterminati i **resti assunzionali relativi ai 5 anni** precedenti il presente Piano, 2018-2022 come segue:

2018 = € 21.052,10
2019 = € 0,00
2020 = € 3.777,70
2021 = € 6.035,46
2022 = € 0,00

Per un totale di € **30.865,26**

COMUNITA' MONTANA VALLE SERIANA - CLUSONE (Bg)

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2023

A TEMPO INDETERMINATO

AREA	EX CAT.	POSTI COPERTI AL 1/1/2023		CESSAZIONE IN CORSO ANNO 2023		POSTI DA COPRIRE/NUOVE ASSUNZIONI AL 31/12/2023		MAGGIORE/MINORE COSTO NELL'ANNO PER ASSUNZIONI	UTILIZZO ECONOMIE NELL'ANNO	NUOVI RESTI
		FT	PT	FT	PT	FT	PT			
DIRIGENTI	DIRIGENTE									
FUNZIONARI	D	4								
ISTRUTTORI	C	7	1	1	1**			-	43.522,72	
						1*			21.941,88	
						1***			21.941,88	
OPERATORI SPECIALIZZATI	B3		2							
	B1		1							
TOTALE		11	4	1	1	2			361,04	
(*) ASSUNZIONE DAL 1.5.2023 T.PIENO CON UTILIZZO RESTI ASSUNZIONALI										
(**) CESSAZIONE P.TIME 69,44% PRESUNTA DA 1.6.2023										
(***) NUOVA ASSUNZIONE T.PIENO IN SOSTITUZIONE C1 CESSATO 31.1.2023 DAL 1.5.2023										
Risparmio dell'anno in corso (2023)								43.522,72	13.018,50	30.504,22
Risparmio del 2022								-		-
Risparmio del 2021								6.035,46	6.035,46	-
Risparmio del 2020								3.777,70	3.777,70	- 0,00
Risparmio del 2019								-	0	-
Risparmio del 2018								21.052,10	21.052,10	-
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI								74.387,98	43.883,76	30.504,21
COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2023								43.883,76		
AVANZO 2023 RESTI ASSUNZIONALI								30.504,21		

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2024

A TEMPO INDETERMINATO

AREA	EX CAT.	POSTI COPERTI AL 1/1/2024		CESSAZIONE IN CORSO ANNO 2024		POSTI DA COPRIRE/NUOVE ASSUNZIONI AL 31/12/2024		MAGGIORE/MINORE COSTO NELL'ANNO PER ASSUNZIONI	UTILIZZO ECONOMIE NELL'ANNO	NUOVI RESTI
		FT	PT	FT	PT	FT	PT			
DIRIGENTI	DIRIGENTE									
FUNZIONARI	D	4								
ISTRUTTORI	C	8						21.941,88	(*****)	
								12.280,33	(*****)	
OPERATORI SPECIALIZZATI	B3		2							
	B1		1							
TOTALE		12	3	0	0	0	0	9.661,55		
(***) MAGGIOR COSTO 2 ASSUNZIONI DAL 1.1.										
(***) MINORE COSTO PER CESSAZIONI DAL 1.1										
Risparmio dell'anno in corso (2024)								-		
Risparmio del 2023								30.504,21	9.661,55	20.842,67
Risparmio del 2022								-	-	-
Risparmio del 2021								-	-	-
Risparmio del 2020								-	-	-
Risparmio del 2019								-	-	-
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI								30.504,21	9.661,55	20.842,67
(DIFFERENZE ASSUNZIONI 2023)								9.661,55		
AVANZO RESTI ASSUNZIONALE 2024								20.842,67		

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

Alla luce dell'evoluzione delle cessazioni intervenute successivamente alla stesura del PTFP 2023/2025, approvato in prima stesura con deliberazione n. 109 del 29.11.2022, si ritiene opportuno apportare le seguenti modifiche:

- **Area AMMINISTRATIVA:** - nessuna necessità di intervento in termini di assunzione di personale;

- **Area FINANZIARIA E CONTABILE:** - in coerenza con il PTFP 2023-2025 già approvato, si conferma l'avvalimento dell'attività lavorativa di un dipendente (categoria D) di altra amministrazione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata massima di 9 ore settimanali per gli anni 2023-2024-2025, prevedendo una spesa annua di € 12.582,05 per il 2023 ed € 12.462,35 per il 2024 e per il 2025.

- **Area AGRICOLTURA – FORESTE E AMBIENTE E DIFESA DEL SUOLO:**

Si prevede l'assunzione di n.1 dipendente Istruttore Tecnico a tempo pieno e indeterminato – cat. C- con decorrenza 1.5.2023 tramite utilizzo graduatoria di concorsi conclusi. Le risorse necessarie sono rese disponibili dalla cessazione di n. 1 dipendente cat. C a tempo pieno e indeterminato avvenuta in data 31.1.2023 a seguito di dimissioni volontarie.

- **Area TECNICA:**

Si conferma l'ampliamento della dotazione organica con l'avvenuto avvio delle procedure concorsuali per l'assunzione di n. 1 dipendente Istruttore tecnico Cat. C tempo pieno, come previsto nel PTFP 2023-2025 già approvato, prevedendone l'assunzione dal 1.5.2023.

La nuova assunzione è prevista mediante utilizzo in parte dei resti assunzionali 2018 – 2022 e per la differenza con utilizzo del risparmio dovuto alla cessazione prevista presumibilmente con decorrenza 1.6.2023 di un dipendente part-time 69,44% dimissionario in quanto in data 25.11.2022 prot. 7486 è pervenuta da parte di Regione Lombardia richiesta di trasferimento per mobilità tra enti di detto dipendente con profilo Istruttore Tecnico Perito Agrario.

Nelle more della sostituzione del dipendente dimissionario dal 1.2.2023 e per far fronte all'aumento dell'attività progettuale dell'ufficio tecnico, si prevede l'avvalimento dell'attività lavorativa di un dipendente (categoria D) del Comune di Premolo ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata massima di 10 ore settimanali per il periodo 3.4.2023 fino al 31.12.2023, come da richiesta del 14.3.2023, prevedendo una spesa di € 7.846,48.

Inoltre, a fronte di esigenze di servizio, nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali, è previsto l'ampliamento dell'orario di lavoro di n. 1 dipendente Istruttore Amministrativo collocato nell'area Tecnica assunto a tempo pieno ma che attualmente svolge orario part-time 80,56% (29 ore settimanali) aumentando l'orario di lavoro di ore 3 settimanali (88,89% per 32 ore settimanali) per mesi quattro con decorrenza 1.3.2023 fino al 30.6.2023; tale modifica trova già copertura finanziaria nel bilancio di previsione approvato ed è in coerenza con il PTFP 2023-2025 approvato.

Area TURISMO, CULTURA, SPORT, ISTRUZIONE, SOCIALE, FAMIGLIA E LAVORO:

- nessuna necessità di intervento in termini di assunzione di personale.

3.3.1 – RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Premessa:

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la 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 e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni.

Ai sensi inoltre del comma 3 art. 13 del CCNL 16.11.2022, entro il 1° aprile 2023 il personale sarà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data 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).

Alla data odierna il personale a tempo indeterminato risulta inquadrato nel vecchio sistema di classificazione ai sensi dell'art. 3 del CCNL 31.3.1999.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2022

CAT.	POSTI COPERTI ALLA DATA DEL 31.12.2022		POSTI DA COPRIRE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO (2023)		COSTO 2023 COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE (al costo nuovo CCNL 2019-2021)
	FT	PT	FT	PT	
D	4				151.477,70
C	6				202.828,32
C*	1	1	-1 +2	-1	57.382,61
B3		2			38.496,53
B**		1			13.776,20
Fondo produttività + P.O.					90.395,00
	11	4	+1	-1	554.356,36

*N. 1 NUOVA ASSUNZIONE DA 1.5.2023 E N.1 SOSTITUZIONE DA 1.5.2023

**N. 1 DIPENDENTE CATEGORIE PROTETTE

CAT.	POSTI COPERTI ALLA DATA DEL 31.12.2023		POSTI DA COPRIRE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO (2024/2025)		COSTO 2024-2025 COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE (al costo nuovo CCNL 2019-2021)
	FT	PT	FT	PT	
D	4				149.655,31
C	8				266.357,04
B3		2			38.143,33
B*		1			13.621,17
Fondo produttività + P.O.					90.395,00
	12	3			558.171,85

*N. 1 DIPENDENTE CATEGORIE PROTETTE

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI – ANNO 2023

CAT.	N.	ANALISI DEI PROFILI PROFESSIONALI IN SERVIZIO
AREA FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE		
D	3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE
AREA ISTRUTTORI		
C	1	ISTRUTTORE CONTABILE/ECONOMO
C	1	ISTRUTTORE TECNICO PERITO AGRARIO
C	1	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA
C	1	PREVISIONE NUOVA ASSUNZIONE – ISTRUTTORE TECNICO
C	1	PREVISIONE SOSTITUZIONE – ISTRUTTORE TECNICO
C	3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
AREA OPERATORI ESPERTI		
B3	2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
B1	1	ESECUTORE CENTRALINISTA
15		TOTALE
TEMPO DETERMINATO		
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE - ASSUNZIONE T.DET. ART. 1 COMMA 557 L. 311/2014 . D2 25%
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - ASSUNZIONE T.DET. ART. 1 COMMA 557 L. 311/2014 . D4 27,78%

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI – ANNO 2024/2025

CAT.	N.	ANALISI DEI PROFILI PROFESSIONALI IN SERVIZIO
AREA FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE		
D	3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE
AREA ISTRUTTORI		
C	1	ISTRUTTORE CONTABILE/ECONOMO
C	1	ISTRUTTORE TECNICO PERITO AGRARIO
C	3	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA
C	3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
AREA OPERATORI ESPERTI		
B3	2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
B1	1	ESECUTORE CENTRALINISTA
15		TOTALE
TEMPO DETERMINATO		
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE - ASSUNZIONE T.DET. ART. 1 COMMA 557 L. 311/2014 . D2 25%

3.3.2 – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il piano triennale del fabbisogno, in coerenza con il DUP e il Bilancio di Previsione 2023/2025, si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessiva, intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	Anno	Spesa personale	Note
Tetto Spesa 2008= € 1.034.942,47	2023	€ 501.760,92 € <u>66.100,10</u> € 567.861,02	Spesa potenziale massima 2023 al netto oneri contrattuali, al lordo degli oneri riflessi + Spese soggette al limite non ricomprese nella dotazione organica
Tetto Spesa 2008= € 1.034.942,47	2024	€ 511.319,44 € <u>58.133,92</u> € 569.453,36	Spesa potenziale massima 2024 al netto oneri contrattuali, al lordo degli oneri riflessi + Spese soggette al limite non ricomprese nella dotazione organica
Tetto Spesa 2008= € 1.034.942,47	2025	€ 511.319,44 € <u>58.133,92</u> € 569.453,36	Spesa potenziale massima 2025 al netto oneri contrattuali, al lordo degli oneri riflessi + Spese soggette al limite non ricomprese nella dotazione organica

Stima del trend delle cessazioni	Anno	N.	Note
	2023	2	n. 1 Dimissioni volontaria Istruttore Tecnico già avvenuta con decorrenza 31.1.2023 n. 1 Dimissioni per mobilità volontaria Istruttore Tecnico Perito Agrario con data cessazione presunta 31.5.2023 da definire con Ente Regione Lombardia
	2024	0	Nessuna cessazione programmata
	2025	0	Nessuna cessazione programmata

Stima dell'evoluzione dei bisogni - 2023	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:	1	Si prevede la necessità di assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico – Area Tecnica a seguito del potenziamento dell'attività dell'Ufficio Tecnico
f) a causa di fattori interni:	2	Avvalimento attività lavorativa di un dipendente (categoria D) ai sensi art. 1 comma 557 Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata di 9 ore settimanali
	1	Avvalimento attività lavorativa di un dipendente (categoria D) ai sensi art. 1 comma 557 Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata di 10 ore settimanali con decorrenza 04/2023 Sostituzione dipendente cat. C cessato il 31.1.2023 a far tempo dal 1.5.2023
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche

Stima dell'evoluzione dei bisogni - 2024	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	Avvalimento attività lavorativa di un dipendente (categoria D) ai sensi art. 1 comma 557 Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata di 9 ore settimanali
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche

Stima dell'evoluzione dei bisogni - 2025	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	Avvalimento attività lavorativa di un dipendente (categoria D) ai sensi art. 1 comma 557 Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata di 9 ore settimanali
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche

3.3.3 – OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Premessa:

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

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Entro il 1° aprile 2023, ai sensi inoltre del comma 3 art. 13 del CCNL 16.11.2022, il personale sarà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data 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).

Allo stato attuale non è prevista la modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree tantomeno la modifica dell'inquadramento di personale.

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree	N.	Note
2023		Non si prevedono modifiche
2024		Non si prevedono modifiche
2025		Non si prevedono modifiche

Modifica del personale in termini di livello/inquadramento	N.	Note
2023		Non si prevedono modifiche
2024		Non si prevedono modifiche
2025		Non si prevedono modifiche

3.3.4 – STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Premessa:

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

Soluzioni interne all'amministrazione	N.	Note
2023		
2024		
2025		

Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti	N.	Note
2023		
2024		
2025		

Meccanismi di progressione di carriera interni	N.	Note
2023		
2024		
2025		

Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)	N.	Note
2023		
2024		
2025		

Job enlargement (ampliamento di mansioni) attraverso la riscrittura dei profili professionali	N.	Note
2023		
2024		
2025		

Soluzioni esterne all'amministrazione	N.	Note
2023		
2024		
2025		

Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)	N.	Note
2023		
2024		
2025		

Ricorso a forme flessibili di lavoro	N.	Note
2023	2	<p>Avvalimento attività lavorativa di un dipendente (categoria D) ai sensi art. 1 comma 557 Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata di 9 ore settimanali</p> <p>Avvalimento attività lavorativa di un dipendente (categoria D) ai sensi art. 1 comma 557 Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata di 10 ore settimanali con decorrenza 04/2023</p>
2024	1	Avvalimento attività lavorativa di un dipendente (categoria D) ai sensi art. 1 comma 557 Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata di 9 ore settimanali
2025	1	Avvalimento attività lavorativa di un dipendente (categoria D) ai sensi art. 1 comma 557 Legge 30.12.2004 n. 311 per la durata di 9 ore settimanali

Concorsi/Utilizzo graduatorie	N.	Note
2023	2	<p>n. 1 sostituzione dipendente cat. C dimissionario t.pieno</p> <p>n. 1 nuova assunzione cat. C tempo pieno</p>
2024		
2025		

Stabilizzazioni	N.	Note
2023		
2024		
2025		

CONCLUSIONI

A seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni afferenti al presente Piano si riassume quanto segue:

a) si conferma ricognizione delle eccedenze di personale, come da PTFP 2023-2025 approvato in data 29.11.2022, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni: **non emergono situazioni di personale in esubero**;

b) si conferma, come da PTFP 2023-2025 approvato in data 29.11.2022, un'**assunzione** tramite concorso pubblico in corso di conclusione, **con presunta decorrenza 1.5.2023**, di un istruttore tecnico a tempo pieno e indeterminato da collocare nell'Area Tecnica, con utilizzo in parte dei resti assunzionali 2018-2022 e per la restante parte con utilizzo risorse derivanti dalla cessazione per il **trasferimento in mobilità** verso la Regione Lombardia del dipendente F.O. – p.time 69,44% e indeterminato, **presumibilmente dal 1.6.2023**;

c) si prevede **un'assunzione con decorrenza 1.5.2023** di un istruttore tecnico a tempo pieno e indeterminato – cat. C - da collocare nell'Area Agricoltura – Foreste e Ambiente a seguito della cessazione di un dipendente avvenuta il 31.1.2023, cat. C a tempo indeterminato;

d) Si conferma, come da PTFP 2023-2025 approvato in data 29.11.2022, **assunzione** n. 1 dipendente Cat. D2 – 9 ore settimanali **tempo determinato** (art. 1 comma 557 Legge 311/2014) da adibire al Servizio Bilancio e Contabilità, per il periodo – **1.1.2023-31.12.2023**;

d) Si prevede **assunzione** n. 1 dipendente Cat. D4 – 10 ore settimanali **tempo determinato** (art. 1 comma 557 Legge 311/2014) da adibire all'Ufficio Tecnico, per il **periodo – 1.4.2023-31.12.2023**;

Considerato che risultano rispettate le norme che disciplinano le assunzioni e 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 2023/2025: approvato con deliberazione assembleare n. 5 del 14.02.2023 Trasmesso alla BDAP:
 - Schemi di bilancio: prot. 9641 del 17.01.2023
 - Dati contabili analitici: prot. 9630 del 17.01.2023
 - Piano degli indicatori e dei risultati attesi: prot. 9600 del 17.01.2023
- Rendiconto 2021: approvato con deliberazione assembleare n. 23 del 10.05.2022. Trasmesso alla BDAP:
 - Schemi di bilancio: prot. 117924 del 18.05.2022
 - Dati contabili analitici: prot. 117897 del 18.05.2022
 - Piano degli indicatori e dei risultati attesi: prot. 117899 del 18.05.2022
- Bilancio Consolidato 2021: approvato con deliberazione assembleare n. 54 del 18.10.2022. Trasmesso alla BDAP:
 - Schemi di bilancio: trasmesso in data 8.11.2022

b) Art. 1, comma 470, Legge 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 STABILITA' E QUINDI NON TENUTO ALL'ADEMPIMENTO;

c) Art. 9, comma 3-bis, D.L. 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. 165/2001 - Le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'approvazione del piano di fabbisogno del personale non possono assumere nuovo personale.
- Il Piano dei fabbisogni del personale 2023/2025, in prima stesura è stato approvato con deliberazione della Giunta n. 109 del 29.11.2022 ed allegato al presente PIAO 2023-2025;
- e) Art. 6 3ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee guida sulla programmazione del fabbisogno - Trasmissione del Piano di Fabbisogno del personale al Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (SICO);
- Il Piano dei fabbisogni del personale 2023/2025 assunto in data 29.11.2022 è stato trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica in data 27.12.2022;
- f) Art. 33, comma 2, D.Lgs. 165/2001 - Rideterminazione dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs. 165/2001) e verifica delle eccedenze di personale (art. 33, comma 1, D.Lgs. 165/2001);
- Con la deliberazione di approvazione del piano di fabbisogno di personale 2023/2025 è stata rideterminata la dotazione organica e verificate le eccedenze di personale;
- g) Art. 1, comma 562 Legge 296/2006 (Legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni - Contenimento della spesa di personale per gli Enti non soggetti al patto di stabilità nel 2015;
- Risulta rispettato il limite di spesa anno 2008;
- h) sono stati rispettati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78; il costo per l'anno 2023 è pari ad € 20.428,53; il costo per gli anni 2024 e 2025 è pari ad € 12.462,35 annui. **(TETTO SPESA 100% LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 € 27.526,28);**
- h) Art. 10, comma 5 D.Lgs. 150/2009 - Adozione Piano della performance:
- Approvato con deliberazione della Giunta n. 14 del 29.03.2022;
- i) Art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001 - Adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità:
- Approvato con deliberazione della Giunta n. 78 del 20.09.2022 (Triennio 2022-2024);
- l) art. 76 comma 7 D.L. 112/2008 (riformulato da art. 14 comma 9 D.L. 78/2010);
- Risulta rispettato il limite del 50% dell'incidenza delle spese di personale rispetto alle spese correnti.
- m) parere favorevole espresso sul presente Piano dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge n. 448/2001;
- n) Informazione/confronto con le Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 e art. 5 del CCNL 16.11.2022.

Si considera altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario e la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.

PARERE N. 62

Oggetto: I Modifica Piano triennale dei fabbisogni del personale e dotazione organica, allegato 3.3. PIAO.

Il sottoscritto Dr. Ferri Claudio, in qualità di Revisore dei Conti della Comunità Montana Valle Seriana di Clusone, premesso di aver esaminato la proposta di delibera di Giunta avente ad oggetto “I modifica piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025”, allegato al PIAO

PRESO ATTO:

- che l’art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l’organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- che 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) sopprimendo l’obbligo di tale adempimento per i soli enti con pari o più di 50 dipendenti;
- che la Comunità Montana Valle Seriana non ha più di 50 dipendenti;
- che con il Decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale – Serie generale- n. 173 del 27.07.2018;
- che l’art. 14bis del D.L. 4/2019 modifica l’art. 3 del D.L. 90/2014;
- che l’art. 33 del D.L. 34/2019 prevede nuove regole per l’assunzione di personale ma che si applica esclusivamente a Regioni e Comuni;

TENUTO CONTO dei pareri espressi dai Responsabili dei Servizi interessati;

VISTO il vigente Statuto, il regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, il CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali;

ASSEVERA

Il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Voghera, 17/03/2023

IL REVISORE
