

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2023-2025

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'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.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over.

La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa.

Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale. La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

b) L'organizzazione dell'ente

L'organizzazione della Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio è suddivisa in 5 Aree Funzionali:

- a) Area Affari Generali, Organizzazione e Personale;
- b) Area Finanziaria, Paghe;
- c) Area Protezione Civile, Antincendio e GEV;
- d) Area Territorio Cultura, Tecnica e Tecnico-Manutentiva;
- e) Area Ambiente, Rifiuti.

c) Le scelte organizzative

L'obiettivo strategico dell'Amministrazione consiste sia nell'attuazione di una politica di gestione del personale funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza, sia nell'attuazione strategica di una programmazione di personale volta al contenimento della spesa, anche nel prossimo triennio.

Nel triennio 2023/2025, è autorizzata la sostituzione, previa valutazione dei responsabili di servizio e del segretario, del personale che cesserà dal servizio in data successiva alla data dell'adozione del presente provvedimento.

Per quanto espresso nel precedente paragrafo con riferimento alla normativa vigente e per quanto si può ragionevolmente prevedere, le risorse finanziarie disponibili nella presente programmazione ed assegnabili in sede di P.E.G. ai Responsabili dei servizi per l'anno in corso, renderanno difficilmente attuabile una ulteriore politica di potenziamento dell'organico per gli esercizi 2023/2025.

Le eventuali esigenze di personale, in particolare con riferimento alle sostituzioni, che si dovessero rilevare per la gestione dei servizi, saranno valutate e affrontate con procedure di mobilità sia interna, con l'eventuale messa in atto di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, sia interna che esterna o attraverso forme di collaborazione alternative.

In caso ulteriore necessità comprovata si procederà all'impiego di lavoro flessibile, per sopperire ad eventuali esigenze temporanee od eccezionali, previa verifica del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, come modificato da ultimo dalla Legge n. 114/2014.

Con delibera n. 9 del 24.01.2022 la Giunta Esecutiva ha approvato il Piano della Performance 2022/2024 ed è in fase di predisposizione il Piano Performance 2023/2025.

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Nel triennio 2023- 2025 ed alle attuali condizioni, sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- N. 1 Operaio Specializzato – area degli operatori esperti - da assegnare all'area Territorio, Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva;
- N. 1 Funzionario Amministrativo – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione esperti - da assegnare all'area Territorio, Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva;

e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Attualmente nell'organico della Comunità Montana vi sono n. 4 dipendenti con contratto a tempo determinato:

- un dipendente ex cat. C1 a tempo pieno, con contratto in scadenza in data 31.12.2023,
- un dipendente ex cat. C1 a tempo parziale 35/36, con scadenza in data 11.01.2024,
- un funzionario ex cat. D3 ai sensi dell'art.1, comma 557 della L. 211/2004, per n. 12 ore settimanali e quale incaricato di P.O. con contratto in scadenza in data 31.12.2023,
- un dipendente ex cat. C1 ai sensi dell'art.1, comma 557 della L. 211/2004, per n. 4 ore settimanali con contratto in scadenza in data 31.12.2023.

Inoltre, con il piano assunzionale per l'anno 2022-2024 sono state autorizzate (ed i procedimenti sono stati avviati) le seguenti assunzioni:

- N. 1 Istruttore Tecnico – ex cat. C1 da assegnare all'area Territorio Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva, a tempo parziale 36 ore settimanali e determinato; la procedura concorsuale è stata avviata nel 2022 ed è in fase di espletamento;
- N. 1 Operaio specializzato – ex cat. B da assegnare all'area Ambiente, Rifiuti, a tempo pieno e indeterminato; la procedura concorsuale è stata avviata nel 2022 ed è in fase di espletamento.

Nel triennio 2023- 2025 ed alle attuali condizioni, non sono previste ulteriori assunzioni a tempo determinato, ma si prevede di continuare di avvalersi della collaborazione di un funzionario cat. D3/D6, dipendente di altro Ente ai sensi dell'art.1, comma 557 della L. 211/2004, per n. 12 ore settimanali e quale incaricato di P.O. e di n.1 dipendente di cat. C1 dipendente di altro Ente ai sensi dell'art.1, comma 557 della L. 211/2004, per n. 4 ore settimanali.

Dalle certificazioni agli atti dell'ente risulta che il limite di spesa per le assunzioni con contratto flessibile ammonta ad € 194.210,00.

f) Quantificazione risorse decentrate

Con cadenza annuale l'Ufficio personale procede con la quantificazione delle risorse da destinare al fondo risorse decentrate, per procedere con la contrattazione e quindi la sottoscrizione del relativo Contratto Integrativo.

Per quanto riguarda la programmazione del Fondo incentivante negli esercizi 2023/2025, la quantificazione delle risorse tiene conto del limite dei fondi ricostituiti nel corso dell'anno 2017, nonché del rispetto del limite del fondo 2016.

g) I costi del fabbisogno di personale ed il rispetto dei limiti di spesa.

Il Segretario, sulla base del prospetto fornito dal Responsabile del Servizio, ha attestato la compatibilità dei costi derivanti dal presente fabbisogno, con i limiti di spesa di personale quantificati in base alle disposizioni contenute nel D.M.17.03.2020.

Tale limite ammonta ad € 910.298,10 a fronte di una spesa massima prevista dal presente piano pari ad € 880.000,00.

Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31.12.2022

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	==	==	==	==	€ 0,00
D3	1	==	==	==	€ 75.000,00
D	2	==	1	==	€ 140.000,00
C	9*	1	==	==	€ 430.000,00
B3	3	==	==	==	€ 125.000,00
B	2**	==	1	==	€ 110.000,00
A	==	==	==	==	€ 0,00
TOTALE	17	1	2	1	€ 880.000,00

*Di cui n. 1 autorizzato con Piano 2022-2024, concorsuale avviata nel 2022, in fase di espletamento.

**Di cui n. 1 autorizzato con Piano 2022-2024, procedura concorsuale avviata nel 2022, in fase di espletamento.

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Utilizzo graduatoria approvata da altro Ente	
B	Operaio Specializzato	Territorio, Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva	FT	X						31.12.2023
D	Funzionario Amministrativo	Territorio, Cultura, Tecnica e Tecnico-manutentiva	FT	X						31.12.2023
COSTO COMPLESSIVO										€ 70.000,00

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	ALLA DATA ATTUALE NON SI PREVEDONO ASSUNZIONI									
COSTO COMPLESSIVO										€ 0,00

ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	ALLA DATA ATTUALE NON SI PREVEDONO ASSUNZIONI									
COSTO COMPLESSIVO										€ 0,00

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

