



COMUNITA' MONTANA  
VALTELLINA DI MORBEGNO

**PIAO 2023-2025 – sottosezione 3.3**

**Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

# SOMMARIO

PREMESSA.....	3
NORMATIVA CHE DISCIPLINA LE ASSUNZIONI NELLE COMUNITA' MONTANE.....	4
RICOGNIZIONE IN ATTUAZIONE DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 .....	5
FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO .....	7
3.3.1 – RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE .....	9
CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2022 .....	10
3.3.2 – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE.....	13
3.3.3 – OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE .....	15
3.3.4 – STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO .....	16
FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	19
CONCLUSIONI.....	21

## 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;

Considerato che la Comunità Montana Valtellina di Morbegno 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.

## **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 uguale al 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 purché 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.

## **RICOGNIZIONE IN ATTUAZIONE DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001**

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, 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 € 848.712,05 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 € 116.278,33 (**TETTO SPESA 100% LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2007/2009 in considerazione del fatto che nel 2009 non erano state sostenute spese per lavoro flessibile;**)
- **RESTI ASSUNZIONALI:** Sono stati rideterminati i **resti assunzionali relativi ai 5 anni** precedenti il presente Piano, 2018-2022 come segue:

<b>ANNO</b>	<b>RESTI ASSUNZIONALI</b>
2018	-
2019	-
2020	-
2021	-
2022	-

**RESTI ASSUNZIONALI SUCCESSIVO TRIENNIO 2023/2025****2023**

<b>RISPARMIO</b>	<b>UTILIZZO ECONOMIE NELL'ANNO</b>	<b>NUOVI RESTI</b>
2023 (anno in corso)	-	-
2022	-	-
2021	-	-
2020	-	-
2019	-	-

**2024**

<b>RISPARMIO</b>	<b>UTILIZZO ECONOMIE NELL'ANNO</b>	<b>NUOVI RESTI</b>
2024 (anno in corso)	-	-
2023	-	-
2022	-	-
2021	-	-
2020	-	-

**2025**

<b>RISPARMIO</b>	<b>UTILIZZO ECONOMIE NELL'ANNO</b>	<b>NUOVI RESTI</b>
2025 (anno in corso)	-	-
2024	-	-
2023	-	-
2022	-	-
2021	-	-

## FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

Richiamata la deliberazione n. 16 del 16/02/2022 della Giunta Esecutiva della Comunità Montana di oggetto “PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E PROGRAMMA ASSUNZIONI”, si ritiene opportuno apportare le seguenti modifiche per il successivo triennio 2023/2025:

### SETTORI

### PREVISIONE

#### Settore n. 1 Amministrativo Finanziario

##### ○ Settore n. 1 Amministrativo:

2023

assunzione di n. 1 istruttore amministrativo (posto in dotazione organica istituito dal 01/09/2023) - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 collaboratore professionale (posto in dotazione organica soppresso dal 01/07/2023) - area degli operatori esperti - a tempo parziale ed indeterminato, dimissionario nell'anno 2022.

2024

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

2025

assunzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, per il quale è previsto il collocamento a riposo.

##### ○ Settore n. 1/A Finanziario Contabile:

2023/2025

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

#### Settore n. 2 Sociale Ufficio di Piano:

2023/2025

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;

- ✓ normativa di riferimento.

**Settore n. 3 Lavori Pubblici e Territorio:**

2023/2025

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

**Settore n. 4 Agricoltura e Foreste:**

2023/2025

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.

**Settore n. 5 Edilizia Privata Ufficio  
Tecnico Associato:**

2023/2025

nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- ✓ esigenze organizzative;
- ✓ disponibilità di bilancio;
- ✓ normativa di riferimento.



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

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione al sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza.

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 è 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). In riferimento a quanto sopra riportato, si richiamano i seguenti atti:

- deliberazione n. 44 del 29/03/2023 della Giunta Esecutiva della Comunità Montana Valtellina di Morbegno di oggetto “*CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 - Attuazione nuovo sistema di classificazione. Atto di indirizzo.*”;
- determinazione n. 172 del 30/03/2023 del Segretario Generale della Comunità Montana Valtellina di Morbegno di oggetto “*Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 – Presa d'atto inquadramento automatico del personale non dirigente e altre disposizioni di prima applicazione*”.

Si rimanda all'*Allegato 4.1 - Dotazione organica* contenuto nel PIAO per ulteriori approfondimenti e dettagli in merito ai profili professionali del personale.

## CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2022

AREA	POSTI COPERTI ALLA DATA DEL 31.12.2022		POSTI DA MODIFICARE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO (2023)	
	FT	PT	FT	PT
<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>	8	2		
<b>Istruttori</b>	11	6	+ 1 *	
<b>Operatori Esperti</b>	1	1		- 1 *
<b>TOTALI</b>	20	9	+ 1 *	- 1 *

*\* assunzione di n. 1 istruttore amministrativo (posto in dotazione organica istituito dal 01/09/2023) - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 collaboratore professionale (posto in dotazione organica soppresso dal 01/07/2023) - area degli operatori esperti - a tempo parziale ed indeterminato, dimissionario nell'anno 2022.*

COSTO 2023 COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE al costo del nuovo CCNL 2019-2021	
TOTALE SPESA PERSONALE 2023	1.333.962,32 €
in detrazione:	
rimborsi personale gestioni associate	411.707,87 €
costo rinnovi contrattuali	95.581,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>826.673,45 €</b>

Il Fondo produttività 2023 è in fase di determinazione.

2024

AREA	POSTI COPERTI ALLA DATA DEL 31.12.2023		POSTI DA MODIFICARE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO (2024)	
	FT	PT	FT	PT
<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>	8	2		
<b>Istruttori</b>	12	6		
<b>Operatori Esperti</b>	1			
<b>TOTALI</b>	21	8		

COSTO 2024 COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE al costo del nuovo CCNL 2019-2021	
TOTALE SPESA PERSONALE 2024	1.358.366,33 €
in detrazione:	
rimborsi personale gestioni associate	426.822,00 €
costo rinnovi contrattuali	97.546,33 €
<b>TOTALE</b>	<b>833.998,00 €</b>

**2025**

AREA	POSTI COPERTI ALLA DATA DEL 31.12.2024		POSTI DA MODIFICARE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO (2025)	
	FT	PT	FT	PT
<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>	8	2		
<b>Istruttori</b>	12	6		
<b>Operatori Esperti</b>	1			
<b>TOTALI</b>	21	8		

COSTO 2025 COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE al costo del nuovo CCNL 2019-2021	
TOTALE SPESA PERSONALE 2025	1.358.366,33 €
in detrazione:	
rimborsi personale gestioni associate	426.822,00 €
costo rinnovi contrattuali	97.546,33 €
<b>TOTALE</b>	<b>833.998,00 €</b>

### 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:

L'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 definisce le capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato nei comuni, superando il principio del turn over e adottando, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati; tale norma trova applicazione solo per i Comuni e le Unioni di Comuni, pertanto l'Ente non è tenuto a determinare la propria capacità assunzionale secondo tali indicazioni, ma deve ancora applicare il criterio del turn over. La dotazione organica non è più espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima, pari a € 848.712,05 , che l'Ente è tenuto a rispettare, ai sensi dell'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006. Ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 l'Ente rileva che non emergono situazioni di personale in esubero.

<b>Stima del trend delle cessazioni</b>		
<b>Anno</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
<b>2023</b>	0	Nessuna cessazione programmata
<b>2024</b>	0	Nessuna cessazione programmata
<b>2025</b>	1	n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, per il quale è previsto il collocamento a riposo

<b>Stima dell'evoluzione dei bisogni - 2023</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
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:	<b>1</b>	assunzione di n. 1 istruttore amministrativo (posto in dotazione organica istituito dal 01/09/2023) - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 collaboratore professionale (posto in dotazione organica soppresso dal 01/07/2023) - area degli operatori esperti - a tempo parziale ed indeterminato, dimissionario nell'anno 2022.
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche

<b>Stima dell'evoluzione dei bisogni - 2024</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:		Non si prevedono modifiche
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche
c) a seguito di internalizzazioni di attività:		Non si prevedono modifiche
d) a seguito di dismissione di servizi:		Non si prevedono modifiche
e) a seguito di potenziamento di servizi:		Non si prevedono modifiche
f) a causa di fattori interni:		Non si prevedono modifiche
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche

<b>Stima dell'evoluzione dei bisogni - 2025</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
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:	<b>1</b>	assunzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, per il quale è previsto il collocamento a riposo.
g) a causa di altri fattori esterni:		Non si prevedono modifiche

### **3.3.3 – OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE**

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.

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

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

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

### 3.3.4 – STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

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:

<b>Soluzioni interne all'amministrazione</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
2023		
2024		
2025		

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

<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
2023		
2024		
2025		

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



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

<b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
2023		
2024		
2025		

<b>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
2023		
2024		
2025	1 *	assunzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, per il quale è previsto il collocamento a riposo.

<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
2023		
2024		
2025		

<b>Concorsi/Utilizzo graduatorie</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
<b>2023</b>	<b>1</b>	assunzione di n. 1 istruttore amministrativo (posto in dotazione organica istituito dal 01/09/2023) - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 collaboratore professionale (posto in dotazione organica soppresso dal 01/07/2023) - area degli operatori esperti - a tempo parziale ed indeterminato, dimissionario nell'anno 2022.
<b>2024</b>		
<b>2025</b>	<b>1 *</b>	assunzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, per il quale è previsto il collocamento a riposo.

\* riferito alla medesima figura di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato: assunzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, per il quale è previsto il collocamento a riposo.

<b>Stabilizzazioni</b>	<b>N.</b>	<b>Note</b>
<b>2023</b>		
<b>2024</b>		
<b>2025</b>		

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, nel triennio 2023/2025 saranno proposte al personale dipendente dell'ente delle azioni formative specialistiche in materia di:

- nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022;
- nuovo Codice dei Contratti;
- gestione atti digitali;
- protezione dei dati personali;
- gestione documentale - linee guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, oltre che la gestione dei flussi documentali e dei procedimenti dell'Ente.

L'intervento formativo sarà affidato prevalentemente ad Associazioni o Enti di formazione, ai quali la Comunità Montana risulti associata o con i quali abbia comunque un rapporto di collaborazione.

I dipendenti dell'Ente potranno inoltre:

- accedere alle banche dati, ai webinar, ai manuali, ai corsi e a tutte le risorse di supporto formativo per i quali l'Ente ha sottoscritto abbonamenti con ditte specializzate per la formazione dei dipendenti in materia di Pubblica Amministrazione;
- partecipare ai corsi di formazione messi a disposizione sulla nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus" e/o erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Verrà garantita la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione, e in materia di sicurezza sul lavoro, con l'aggiornamento della formazione base per rischio medio/basso e della formazione degli addetti antincendio e primo soccorso.

## 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:

- si conferma ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, dal quale non emergono situazioni di personale in esubero;
- si prevede nel corso dell'anno 2023 un'assunzione tramite Concorso/Utilizzo graduatorie di n. 1 istruttore amministrativo (posto in dotazione organica istituito dal 01/09/2023) - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 collaboratore professionale (posto in dotazione organica soppresso dal 01/07/2023) - area degli operatori esperti - a tempo parziale ed indeterminato, dimissionario nell'anno 2022.;
- si prevede nel corso dell'anno 2025 un'assunzione tramite Mobilità esterna o, in alternativa, mediante Concorso/Utilizzo graduatorie di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo - area degli istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, per il quale è previsto il collocamento a riposo.

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. 6 del 08/03/2023;*
  - Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021: *approvato con deliberazione Assembleare n. 11 del 08/06/2022.*
- b) 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;*
- c) 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 approvato come allegato al presente PIAO 2023/2025;*

- d) Art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 e s.m.i. , 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 come allegato al presente PIAO 2023/2025 verrà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica;*
- e) 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 il piano di fabbisogno di personale 2023/2025 allegato al presente PIAO 2023/2025 è stata rideterminata la dotazione organica e verificate le eccedenze di personale;*
- f) 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;*
  - *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 (LAVORO FLESSIBILE) è pari a:*

<i>TOTALE SPESA ANNUA LAVORO FLESSIBILE 2023</i>	<i>139.854,51 €</i>
in detrazione:	
quota finanziata da Fondo Povertà	35.023,69 €
<b>TOTALE</b>	<b>104.830,82 €</b>

- *il costo per gli anni 2024 e 2025 (LAVORO FLESSIBILE) è pari a:*

<i>TOTALE SPESA ANNUA LAVORO FLESSIBILE 2024 e 2025</i>	<i>120.542,90 €</i>
in detrazione:	
quota finanziata da Fondo Povertà	35.023,69 €
<b>TOTALE</b>	<b>85.519,21 €</b>

- g) Art. 10, comma 5 D.Lgs. 150/2009 - Adozione Piano della performance: *approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 109 del 02/11/2022*;
- h) Art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001 - Adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità:
- *approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 111 del 13.10.2021 (Triennio 2022/2024)*;
  - *aggiornato ed allegato al presente PIAO 2023/2025 (Allegato 2 - piano azioni positive 2023-2025)*.
- i) 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.
- j) parere favorevole espresso sul presente Piano dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge n. 448/2001: *allegato al presente PIAO 2023/2025*;
- k) Informazione/confronto con le Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 e art. 5 del CCNL 16/11/2022.

Si conclude evidenziando 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.