



COMUNITA' MONTANA "BUSSENTO, LAMBRO E MINGARDO"

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025

ALLEGATO C

Sezione 3.3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale

Piano occupazionale e strategia di copertura del fabbisogno

(art. 6, comma 7-ter, D.L. n. 80/2021, convertito dalla L. n. 113/2021, introdotto dall'art. 1, comma 14-sexies, D.L. n. 44/2023, convertito dalla L. n. 74/2023)



COMUNITA' MONTANA "BUSSENTO, LAMBRO E MINGARDO"

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

Allegato alla deliberazione della Giunta Esecutiva n. 15 del 13 marzo 2023

Contiene anche:

- **QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO** (D.M. 17.03.2020 – art. 33 del D.L. n. 34/2019)
- **VERIFICA del LIMITE della SPESA** (art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006)
- **DETERMINAZIONE delle CAPACITA' ASSUNZIONALI**
- **AGGIORNAMENTO del PIANO DELLE ASSUNZIONI**

INDICE

PREMESSA	4
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
1.1. Aggiornamento normativo.....	4
1.2. L'organizzazione	6
1.3. Le facoltà assunzionali delle Unioni di comuni/Comunità montane.....	2
2. DOTAZIONE ORGANICA.....	3
2.1. Conferma della dotazione organica	3
2.2. Sostenibilità dei costi della dotazione organica secondo le Linee Guida.....	3
3. IL LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE	7
3.1. Verifica del rispetto del limite di spesa	10
4. IL PERSONALE FORESTALE	12
5. IL BUDGET ASSUNZIONALE	14
5.1. Le procedure per la determinazione del budget.....	14
5.2. Mobilità	15
5.3. Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni	15
5.4. Rideterminazione del budget assunzionale.....	15
6. IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLA P.A.	17
7. IL PTFP 2021/2024	18
7.1. Utilizzo del budget assunzionale a tempo indeterminato	18
7.2. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2022-2024	20
7.3. Individuazione delle procedure assunzionali.....	20
8. I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE	22
8.1. Determinazione del limite di spesa per lavoro flessibile.....	22
8.2. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL	22
8.3. Piano delle assunzioni a tempo determinato.....	24
8.4. Individuazione modalità di assunzione del personale a tempo determinato	25
9. LA MOBILITA'	26
9.1. Le mobilità attivate e quelle previste.....	26
9.2. Criteri ed indirizzi per il rilascio del nulla-osta alle richieste di mobilità	26
CONCLUSIONI.....	27

PREMESSA

Il Piano triennale del fabbisogno di personale (in seguito “PTFP”) è lo strumento attraverso il quale l’Ente 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 nuova declinazione di “*fabbisogno di personale*”, come esplicitata dalle norme introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno di personale, approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con Decreto Ministeriale 8 maggio 2018, integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di “*dotazione organica*”.

Riguardo al PTFP 2022-2024, il D.U.P. 2022-2024, come da ultimo aggiornato con deliberazione consiliare n. 2 del 10 marzo 2022, rinvia all’ultimo aggiornamento del PTFP 2022-2024, approvato con deliberazione della G.E. n. 11 del 15.02.2022, confermando l’attualità dell’anzidetta programmazione.

Il predetto PTFP 2022-2024, approvato come innanzi riferito è stato attuato attraverso l’espletamento di tutte le procedure assunzionali nello stesso contemplate, che si sono concluse nel corso dell’annualità 2022.

All’esito, sia del concorso unico territoriale regionale, che dei concorsi pubblici indetti dall’Ente, tutte le previsioni assunzionali contemplate nel Piano 2022/2024 sono state realizzate, ma i pensionamenti previsti già nel corso dell’anno corrente, dovuti alla cosiddetta “*quota 103*” impongono una nuova programmazione assunzionale.

Pertanto, risulta necessario provvedere alla redazione di un nuovo documento di programmazione del fabbisogno di personale, con riferimento al triennio 2023/2025, che viene appunto effettuato con il presente documento.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Aggiornamento normativo

La principale novità normativa, registrata già dopo l’approvazione del PTFP 2020/2022, è costituita dal decreto interministeriale (Funzione pubblica, Economia e Interno) per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (G.U.R.I. - Serie Generale n. 108 del 27.04.2020), applicabile ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, per espressa previsione in tal senso dell’art. 1, comma 2, dello stesso decreto.

Con l’aggiornamento al PTFP 2020/2022, approvato con deliberazione della G.E. n. 55/2020, si ebbe già modo di chiarire che la nuova disciplina, emanata in attuazione dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019, non risulta applicabile alle comunità montane, intese quali unioni di comuni, a mente dell’art. 27 del D.L. n. 267/2000, ma la stessa produce comunque effetti indiretti sulle assunzioni di personale per mobilità.

Tale interpretazione venne motivata, condivisa e confermata sulla base di una specifica risposta in tal senso ad un quesito formulato da questo Ente il 21.08.2020, fornita da un esperto di “*Leggi d’Italia risponde*”, pubblicato il 02.09.2020 sul sito www.leggiditaliaprofessionale.it dalla società editrice delle Opere dell’autorevole marchio LEGGI D’ITALIA, facente parte del Gruppo multinazionale Wolters Kluwer.

La non applicabilità della nuova disciplina sulle capacità assunzionali dei comuni, anche alle unioni dei comuni e, quindi, alle comunità montane, confermata dalla risposta al suddetto quesito, emerge dal tenore letterale della novella normativa.

Difatti, l'ambito soggettivo di applicazione della stessa risulta limitato ai soli comuni, in quanto: - lo stesso D.M. 17.03.2020, 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...*"; - l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (di cui il D.M. 17.03.2020 costituisce attuazione), si riferisce esclusivamente ai comuni, mentre i commi precedenti risultano riferiti alle regioni (comma 1) ed alle province/città metropolitane (comma 1-bis); - l'oggetto della circolare applicativa del D.M. 17.03.2020, emanata dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'Interno in data 08.06.2020, risulta esclusivamente riferito alle "*assunzioni di personale da parte dei comuni*".

Tale interpretazione è stata autorevolmente confermata dalla Corte dei conti con la delibera della Sezione Autonomie n. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31.03.2021, recante la *Disciplina applicabile alle unioni di comuni in materia di facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato - art. 1, comma 229, legge 28 dicembre 2015, n. 208*.

Con l'anzidetta delibera, la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 4/2021/QMIG, 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 ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.*
- *2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.*
- *3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG*".

A tali principi di diritto occorre, quindi, ispirarsi anche nella redazione del presente PTFP 2023/2025, risultando pienamente confermata l'impostazione condivisa con la redazione dei PTFP 2020/2022 e successivi, in cui già si escludeva l'applicabilità alle comunità montane/unioni di comuni della nuova normativa relativa alle capacità assunzionali dei comuni, presupponendo che ciò implicasse necessariamente l'applicabilità della specifica normativa previgente per tali soggetti istituzionali e, segnatamente, l'art. 1, comma 229, della Legge n. 208/2015 (tuttora vigente e mai abrogato dal Legislatore), il quale testualmente prevede che "*a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, (...) le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente*".

Nel presente PTFP, relativo al triennio 2023/2025, saranno pertanto applicati gli anzidetti principi di diritto, tenendo conto delle nuove disposizioni relative alle capacità assunzionali dei comuni, limitatamente agli effetti indiretti (es. mobilità) sulle unioni obbligatorie di comuni, quali sono appunto le comunità montane.

1.2. L'organizzazione

Con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 73 del 19 dicembre 2019, venne approvata la nuova articolazione organizzativa dell'Ente, entrata in vigore dal 1° gennaio 2020 e compendiata nei nuovi *Organigramma* e *Funzionigramma* della Comunità Montana, oggetto di un recente aggiornamento approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 13 del 15 febbraio 2022.

Inoltre, con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 54 del 21 settembre 2020, è stato approvato anche il nuovo sistema dei profili professionali proprio dell'organizzazione dell'Ente.

Con tali atti organizzativi, che rispecchiano sostanzialmente la dotazione organica approvata con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 20 del 29 aprile 2019, la struttura dell'Ente è stata ridefinita per adeguarla al nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Comunità Montana, approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 57 del 5 settembre 2019, novellato per adeguarlo alle modifiche statutarie approvate con deliberazione consiliare n. 19 del 27.06.2019 e siccome, da ultimo, modificato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 15 dell'8 aprile 2021.

La nuova organizzazione articolazione organizzativa dell'Ente risulta strutturata su tre livelli, uno di coordinamento intersettoriale ("Direzione") e due operativi ("Settore" e "Servizi"). Sono stati perciò istituiti i nuovi Settori, nei quali risultano collocati i vari Servizi dei rispettivi ambiti di competenza, in uno all'introduzione della nuova struttura di coordinamento direzionale dell'intera macchina, la cui funzione è stata implementata dalle modifiche statutarie introdotte a giugno 2019.

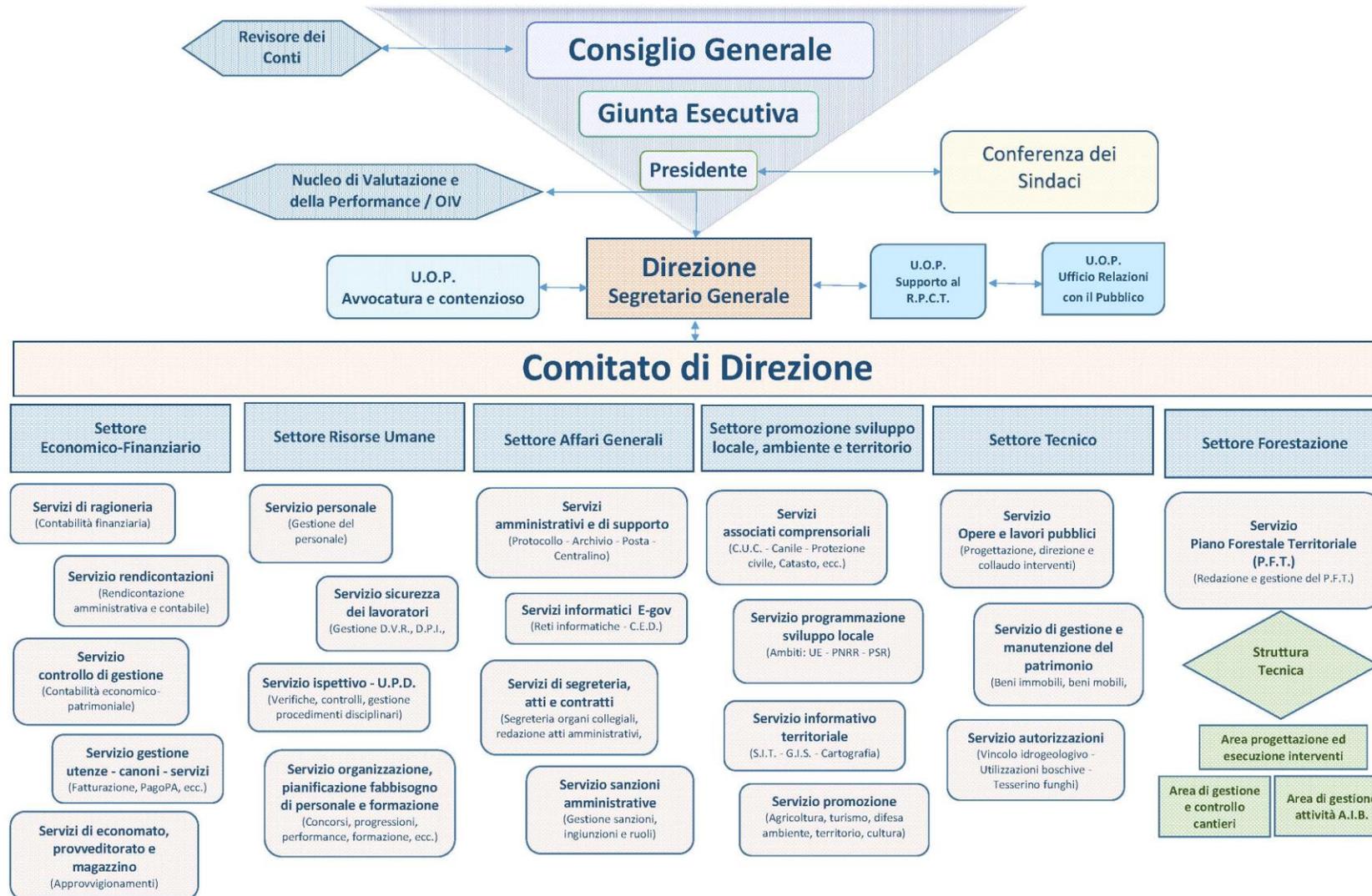
La struttura attualmente in vigore, il cui schema grafico viene di seguito riprodotto e riportato, risulta articolata in ventuno Servizi ordinari, inseriti in sei Settori, sotto il coordinamento intersettoriale curato dalla Direzione, supportata da tre Unità operative di progetto.

I titolari di posizione organizzativa complessivamente previsti, con attribuzione delle funzioni di cui agli artt. 107 e 109 del TUEL, sono sei, oltre al Segretario Generale, preposto al coordinamento direzionale.

La responsabilità di ciascun Settore/Servizio, come quella della Direzione, si accompagnano sempre con la rispettiva titolarità delle afferenti strutture e funzioni, secondo la disciplina regolamentare.

L'organigramma dell'Ente è quello rappresentato nel grafico riportato nella pagina seguente:

ORGANIGRAMMA



1.3. Le facoltà assunzionali delle Unioni di comuni/Comunità montane

In materia di assunzioni nei comuni, il quadro normativo negli ultimi anni ha subito sostanziali modifiche. Come è stato già accennato al precedente § 1.1, la Legge n. 208/2015 (Legge Finanziaria del 2016), al comma 229 dell'art. 1, sancisce che, *“a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione, nonché le unioni di comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente”*.

A partire dall'anno 2018, per effetto del disposto di cui all'art. 3, comma 1, del D.L. n. 90/2014, tutte le Regioni, i Comuni e gli altri Enti locali possono effettuare assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato, entro il tetto del 100% dei risparmi dei cessati dell'anno precedente. Oltre a queste, si aggiungono le capacità assunzionali non utilizzate del *“quinquennio precedente”*, fino al 2021 e, successivamente, nel *“triennio precedente”*, per effetto delle novazioni normative recate dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, siccome convertito nella Legge n. 26/2019, che ha introdotto anche il comma 5-sexies al predetto art. 3, il quale prevede che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*.

Nella Legge di bilancio 2023 non vi sono specifiche previsioni in merito, per cui risultano applicabili le disposizioni dettate nell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 e ss.mm.ii.

Si evidenzia che il Legislatore non prevede alcuna distinzione tra i vari Enti, né sulla base del rapporto tra dipendenti e popolazione e né sulla base del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti: la soglia del 100% dei risparmi dovuti alle cessazioni, utilizzabile per le nuove assunzioni, si applica a tutti gli Enti.

Questo ampliamento opera anche per gli anni successivi e, pertanto, nella programmazione del fabbisogno del personale del triennio 2023/2025, le capacità assunzionali vanno calcolate con tale percentuale.

Per gli enti che non erano assoggettati al patto di stabilità e, quindi, per i Comuni fino a 1.000 abitanti, per le unioni dei comuni e le comunità montane, le capacità assunzionali continuano pertanto ad essere pari al 100% dei cessati dell'anno precedente.

La facoltà assunzionale per le Unioni di comuni/comunità montane è così riassumibile:

FACOLTÀ ASSUNZIONALI		LIMITI DI SPESA PER IL PERSONALE
Unione di comuni e Comunità montane	2019/2021	I Comuni associati possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione dei comuni di cui fanno parte.
	100% spesa cessati anno in corso + cessati anno precedente + resti anni precedenti	
	RIFERIMENTI	- Art. 1, comma 229, Legge n. 208/2015. - Art. 32, c. 5, D. Lgs. n. 267/2000, modificato dall'art. 22, c. 5-bis, D.L. n. 50/2017.
NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi e dell'Irap, con esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali. Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, Legge n. 206/2006 e parere Corte dei conti, Sez. Autonomie, n. 13/2015.	

2. DOTAZIONE ORGANICA

2.1. Conferma della dotazione organica

L'attuale articolazione organizzativa dell'Ente, dalla data del 19.12.2019, è rappresentata nella seguente tabella:

cat.	profilo base	tempo	dotazione organica	posti coperti al 31.12.2022	posti vacanti
Dir	Segretario generale - Dirigente	pieno	1	1	0
D3	Esperto in campo economico e contabile (<i>ad esaurimento</i>)	pieno	1	1	0
D3	Esperto in attività tecnico – progettuali (<i>ad esaurimento</i>)	pieno	1	1	0
D	Specialista in attività amministrative	pieno	1	1	0
D	Specialista in attività amministrative	p.t. 83,3%	1	1	0
D	Specialista in affari legali	pieno	1	1	0
D	Specialista in gestione risorse umane	pieno	1	1	0
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	pieno	2	2	0
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	p.t. 50%	1	1	0
D	Specialista in attività amministrative e contabili	pieno	2	1	1
D	Specialista in attività amministrative	pieno	2	0	2
D	Specialista in attività tecniche	pieno	1	0	1
C	Assistente in attività amministrative e contabili	pieno	4	3	1
C	Assistente in attività amministrative	pieno	4	3	1
C	Assistente in attività informatiche	p.t. 83,3%	1	1	0
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	pieno	3	3	0
B3	Collaboratore servizi amministrativi	pieno	2	0	2
B3	Collaboratore servizi tecnico-amministrativi	pieno	1	0	1
A	Operatore servizi vari	p.t. 50%	2	2	0
Totale lavoratori CCNL del comparto Funzioni Locali			32	23	9
Struttura tecnica forestale (Impiegato forestale – ITI di 6° liv.)		pieno	2	2	0
Struttura tecnica forestale (Impiegato forestale – ITI di 5° liv.)		pieno	1	1	0
Operatori dei cantieri (Operaio forestale – OTI dal 2° al 5° liv.)		pieno	82	67	15
Totale lavoratori CCNL idraulico-forestale (<i>ad esaurimento</i> per blocco turn-over)			85	70	15
TOTALE ENTE			117	93	24

2.2. Sostenibilità dei costi della dotazione organica secondo le Linee Guida

Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Le Linee guida ministeriali indicano la seguente procedura, per la definizione della dotazione organica (ovvero del fabbisogno di personale): “partendo dall’ultima dotazione adottata si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale (...). Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (...) non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per gli enti locali, (...) al limite di spesa consentito dalla legge. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale”.

La determinazione del costo teorico della dotazione organica vigente di cui alla deliberazione di G.E. n. 20/2019, confermata come sopra, è riportato nella **Tabella 1** che segue:

CAT.	PROFILO	tot.	P.T. dotazionale	COSTO dotazionale
Dir	Segretario generale - Dirigente	1		45.577,58
D3	Esperto in campo economico e contabile (<i>ad esaurimento</i>)	1		28.744,84
D3	Esperto in attività tecnico – progettuali (<i>ad esaurimento</i>)	1		28.744,84
D	Specialista in attività amministrative	1		25.146,71
D	Specialista in attività amministrative	1	83%	20.955,59
D	Specialista in affari legali	1		25.146,71
D	Specialista in gestione risorse umane	1		25.146,71
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	1		25.146,71
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	1		25.146,71
D	Specialista in attività tecnico - progettuali	1	50%	12.573,36
D	Specialista in attività amministrative e contabili	2		50.293,43
D	Specialista in attività amministrative e contabili	3		75.440,14
C	Assistente in attività amministrative e contabili	4		92.702,44
C	Assistente in attività amministrative	4		92.702,44
C	Assistente in attività informatiche	1	83%	19.313,01
C	Assistente servizi tecnico-amministrativi	3		69.526,83
B3	Collaboratore servizi amministrativi	2		43.491,24
B3	Collaboratore servizi amministrativi	1		21.745,62
A1	Operatore servizi vari	2		19.548,50
TOTALE COSTO Dotazione organica teorica - A		32	3	747.093,41
FONDO DECENTRATO 2022 (escluso PEO attribuite, indennità di comparto e oneri riflessi) - B				87.501,22
FONDO Indennità di posizione e risultato - Dirigente (esclusi gli oneri riflessi) - C				53.010,00
FONDO Indennità di posizione e risultato - P.O. (esclusi gli oneri riflessi) - D				57.500,00
ONERI RIFLESSI (28,00% su A e 23,8% su B-C-D)				256.312,82
IRAP (8,50%)				80.333,89
TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali				1.281.751,34
COSTO personale impiegatizio forestale (ITI) anno 2022				210.184,29
COSTO operai forestali (OTI) anno 2022				1.891.131,63
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi: es. buoni pasto, formazione, rimborsi spese, ecc.)				12.485,85
TOTALE COSTI DOTAZIONE teorica				3.395.553,11
SOMME IN DETRAZIONE				2.101.315,92
COSTO “teorico” della DOTAZIONE ORGANICA ai fini del calcolo del limite				1.294.237,19

Nota: Le somme in detrazione sono state determinate in misura corrispondente al costo del personale forestale, tenendo conto, per quanto si dirà meglio al successivo § 5, del fatto che esse, anche ad avviso della Corte dei conti (cfr. pareri Sez. Controllo Corte dei conti Toscana n. 190/2011 e 9/2015), sono da escludere dal computo, in quanto tale personale è equiparabile al “personale trasferito dalla regione per l’esercizio delle funzioni delegate” e che tale esclusione va operata limitatamente alle “risorse connesse assegnate” dalla Regione, che sono pari al 100%.

Seguendo le indicazioni delle Linee guida ministeriali si procede quindi alla **determinazione del costo attuale effettivo del personale impiegato**. A tal fine si è partiti dal personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2022, dando atto che, tra essi:

- vengono conteggiati i costi relativi ai contratti stipulati ex art. 110, comma 1, del TUEL, giacché i relativi costi, pur non incidendo sulle capacità assunzionali, devono essere considerati ai soli fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 562, articolo 1, della legge n. 296/2006;
- vi sono n. 3 unità di personale originariamente assunto a part time (part time dotazionale), in relazione ai quali vengono indicati i costi effettivi;
- non vi è personale assunto a tempo pieno e successivamente trasformato in part time, che andrebbe considerato per il costo teorico intero (come se fosse tornato a tempo pieno);
- non vi sono costi teorici di personale in aspettativa;
- non vi sono costi relativi a personale assegnato temporaneamente da parte dei Comuni, né quindi costi da conteggiare.

La verifica dell'onere attuale effettivo, a costi pre-consuntivi 2022, del personale impiegato viene esposto in dettaglio nella seguente **Tabella 2**:

CAT.	PEO	PROFILO	Dotazione organica	Posti coperti	Contr. ex art. 110	Di cui part-time		TOTALE unità di personale conteggiate	TOTALE spesa effettiva da pre-consuntivo 2022
						n.	%		
Dir	Dir	Segretario generale - Dirigente	1	1				1	98.587,58
D3	D6	Esperto in campo economico e contabile (<i>ad esaurimento</i>)	1	1				1	41.393,08
D3	D6	Esperto in attività tecnico – progettuali (<i>ad esaurimento</i>)	1	1				1	41.393,08
D	D1	Specialista in attività amministrative	1	1				1	25.146,71
D	D1	Specialista in attività amministrative	1	1		1	83,30%	1	23.118,71
D	D1	Specialista in gestione risorse umane	1	1				1	25.146,71
D	D1	Specialista in attività tecnico - progettuali	3	1				1	25.146,71
D	D1	Specialista in attività tecnico - progettuali	3	1				1	25.146,71
D	D1	Specialista legale	1	1				1	25.146,71
D	D1	Specialista contabile	1	1				1	25.146,71
D	D1	Specialista tecnico (p.t. 50%)	1	1		1	50%	1	12.573,36
C	C5	Assistente in attività amministrative e contabili	1	1				1	39.545,78
C	C1	Collaboratore servizi amministrativi	10	7				7	177.001,30
C	Ci	Assistente informatico	1	1		1	83,30%	1	23.118,71
B3	B7	Personale cessato nel corso del 2022	3	3				3	114.023,16
TOTALE (costi diretti considerati per intero, senza tener conto delle cessazioni in corso d'anno)			30	23	0	3		23	721.635,02
FONDO DECENTRATO 2022 (già comprese nel costo dotazionale)									0,00
FONDO Indennità di posizione e risultato - Dirigente (già comprese nel costo dotazionale)									0,00
FONDO Indennità di posizione e risultato - P.O. (già comprese nel costo dotazionale)									0,00
ONERI RIFLESSI su costo dotazionale									116.563,68
IRAP su costo dotazionale									37.782,01
TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali									875.980,71

COSTO personale impiegatizio forestale (ITI) anno 2022	210.184,29
COSTO operai forestali (OTI) anno 2022	1.891.131,63
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi: es. buoni pasto, formazione, rimborsi spese, ecc.)	12.485,85
TOTALE COSTI DOTAZIONALI del personale PRESENTE	2.989.782,48
SOMME IN DETRAZIONE	2.101.315,92
TOTALE COSTO effettivo, ai fini della VERIFICA dei LIMITI DI LEGGE	888.466,56

Nota: *Le somme in detrazione sono state determinate in misura corrispondente al costo del personale forestale, tenendo conto, per quanto si dirà meglio al successivo § 5, del fatto che esse, anche ad avviso della Corte dei conti (cfr. pareri Sez. Controllo Corte dei conti Toscana n. 190/2011 e 9/2015), sono da escludere dal computo, in quanto tale personale è equiparabile al “personale trasferito dalla regione per l’esercizio delle funzioni delegate” e che tale esclusione va operata limitatamente alle “risorse connesse assegnate” dalla Regione, che sono pari al 100%.*

In ambedue i casi la spesa teorica totale è contenuta entro il limite di legge (pari all’importo di euro 1.419.763,17 dettagliato nel successivo § 4).

Alla spesa esposta nella **Tabella 2**, relativa ai costi totali effettivi del 2022, andrà aggiunta la capacità assunzionale, come più avanti determinata, ed andranno detratti i risparmi per le cessazioni programmate, per verificare il margine di risorse disponibili per ulteriori nuove assunzioni dall’esterno.

3. IL LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE

Il TUEL 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della “*progressiva riduzione della spesa di personale*”, già enunciata nella Legge finanziaria del 1998 (legge n. 449/1997). Con la Legge finanziaria 2007 (legge n. 296/2006), come modificata nel corso degli anni, è stato fissato il limite numerico che dà attuazione al “*principio della riduzione*”, stabilendo (ai commi 557 e seguenti) che, per gli enti allora soggetti al Patto di stabilità, il principio è assolto assicurando il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011-2013. Per gli enti non soggetti al Patto di stabilità, fra cui le Unioni dei comuni e le Comunità montane, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 562, che fissa tale limite di spesa nel “*corrispondente ammontare dell'anno 2008*”. Mentre, per gli altri enti locali, soggetti al patto di stabilità, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 557-quater, che stabilisce il limite di spesa nel “*valore medio del triennio precedente*” (ossia il triennio 2011-2013).

Secondo le Linee guida ministeriali, come si è già detto, il “*limite di spesa consentito dalla legge*” costituisce anche il limite della “*spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite*”. Tale limite corrisponde, in ogni caso, al costo della dotazione organica espressa in “*termini finanziari*”.

L'individuazione corretta di tale parametro costituisce, pertanto, un passaggio indispensabile ed obbligato per l'elaborazione delle politiche del personale oltre che, ovviamente, per assicurare legittimità all'azione amministrativa.

Nel presente PTFP 2022/2024, ai fini della verifica della permanenza del requisito del contenimento della spesa, come già effettuato in sede di redazione del PTFP 2021/2023, si considera il limite di spesa di personale in corrispondenza della spesa potenziale massima prevista dalla vigente normativa e, quindi, come valore finanziario rappresentato - per gli enti locali - dal limite di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche e integrazioni. Questo limite – come si è già visto – risulta riferito alla spesa media del triennio 2011/2013, per gli enti che nel 2015 erano soggetti al patto di stabilità interno ed alla spesa dell'anno 2008, per gli enti che nel 2015 non erano assoggettati al patto di stabilità interno. Nel caso della Comunità Montana “Bussento – Lambro e Mingardo”, Ente non soggetto a patto di stabilità né nel 2015 e né dopo, tale limite (come risulta dalla **Tabella 3** che segue) risulta pari ad € **1.653.838,75**. Se la Comunità Montana fosse stato un Ente soggetto al patto di stabilità, tale limite sarebbe stato pari ad € **1.419.763,17**, come risulta dalla **Tabella 4** che segue.

Come già operato in sede di redazione del PTFT 2022/2024 in via prudenziale, e così anche nel presente piano, viene considerato proprio quest'ultimo limite, più basso.

Nelle tabelle esposte di seguito viene dettagliata la ricostruzione della spesa storica di riferimento, desunti di dati di Consuntivo sia quelli relativi al 2008, che quelli medi, relativi al triennio 2011/2013.

Tabella 3 - Spesa di personale da consuntivo 2008 delle ex Comunità Montane del “Bussento” e del “Lambro e Mingardo”, ora Comunità Montana “Bussento – Lambro e Mingardo”.

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Consuntivo 2008
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale	1.692.489,00
Intervento 7 – Spesa per I.R.A.P.	47.820,00
Da aggiungere:	
a) Spesa per buoni pasto	15.215,00
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	0,00
c) Incarichi a dipendenti di altre amministrazioni	0,00
d) Spese per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e altre forme di lavoro flessibile	0,00
e) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già compresi negli Interventi 1 e 7)	0,00
f) Spese sostenute per il personale in convenzione ai sensi artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004	0,00
g) Spese di personale assunto ex-art. 90 d.lgs. 267/2000 (se non già compreso negli Interventi 1 e 7)	0,00
h) Incarichi ex-art. 110 d.lgs. 267/2000 (se non già ricompreso negli Interventi 1 e 7)	0,00
i) Spese per Contratti formazione lavoro (se non già ricompresi negli interventi 1 e 7)	0,00
l) Spese per la formazione finanziate con intervento 3 (da aggiungere e poi inserire nelle voci da decurtare)	0,00
m) Spese per liquidazione equo indennizzo (se non già ricomprese negli interventi 1 e 7)	0,00
n) Spese per incentivi alla progettazione (se non già ricompresi nel totale intervento 1 - importo da decurtare)	12.267,59
o) Spese per convenzioni con i Comuni	0,00
p) Spese per assegni familiari, al netto della quota di spesa già inserita nel totale intervento 1	0,00
q) Spesa di personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico (per la parte non compresa negli interventi 1 e 7)	4.473.273,88
r) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'istituzione	0,00
TOTALE SPESA ANNO 2008	6.241.065,47
Da detrarre:	
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti della programmazione unitaria/di privati	0,00
b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività elettorale rimborsati	0,00
c) Spese per la formazione	22.000,00
d) Spese di missione	2.895,85
e) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	0,00
f) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL dal 2008	72.051,59
g) Spesa per personale L. 68/99	0,00
h) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici	0,00
i) Spese per il personale stagionale, finanziate con quote di proventi per violazione codice della strada	0,00
l) Incentivi per la progettazione	12.267,59
m) Incentivi per recupero ICI	0,00
n) Spese per diritti segreteria e rogito	4.737,81
o) Spesa di personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico. Spesa finanziata integralmente dalla Regione Campania	4.473.273,88
p) Spesa per personale in convenzione (quota di spesa di competenza altri enti)	0,00
q) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (art. 3, c. 121, L. 244/2007 che integra art. 1, c. 562, L. 296/2006)	0,00
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	4.587.226,72
TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2008	1.653.838,75

Tabella 4 - Spesa media di personale del triennio 2011-2012-2013 (da consuntivi 2011-2012-2013) della Comunità Montana “Bussento – Lambro e Mingardo”.

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	MEDIA 2011/2013
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale	1.665.062,51	1.300.603,46	1.276.685,39	1.414.117,12
Intervento 7 – Spesa per I.R.A.P.	0,00	0,00	0,00	0,00
Da aggiungere:				
a) Spesa per buoni pasto	9.417,58	5.000,00	14.999,50	9.805,69
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	0,00	0,00	0,00	0,00
c) Incarichi a dipendenti di altre amministrazioni	0,00	0,00	0,00	0,00
d) Spese per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e altre forme di lavoro flessibile	0,00	0,00	0,00	0,00
e) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già compresi negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
f) Spese sostenute per il personale in convenzione ai sensi artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004	0,00	0,00	0,00	0,00
g) Spese di personale assunto ex-art. 90 d.lgs. 267/2000 (se non già compreso negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
h) Incarichi ex-art. 110 d.lgs. 267/2000 (se non compreso negli Interv. 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
i) Spese per Contratti formazione lavoro (se non compresi negli Interv. 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
l) Spese per la formazione finanziata con intervento 3 (da aggiungere e poi inserire nelle voci da decurtare)	0,00	0,00	0,00	0,00
m) Spese per liquidazione equo indenn. (se non compresi negli Interv. 1 e 7)	0,00	0,00	0,00	0,00
n) Spese per incentivi alla progettazione (se non già ricompresi nel totale intervento 1 - detto importo deve essere decurtato)	100.644,62	12.927,07	49.059,54	54.210,41
o) Spese per convenzioni con i Comuni	0,00	0,00	0,00	0,00
p) Spese per assegni familiari, al netto della quota inserita nell'intervento 1	0,00	0,00	0,00	0,00
q) Spesa di personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico (per la parte non compresa negli interventi 1 e 7)	4.298.863,04	3.115.289,09	3.366.237,35	3.593.463,16
r) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati	0,00	0,00	0,00	0,00
SPESA triennio 2011/2013	6.073.987,75	4.433.819,62	4.706.981,78	5.071.596,38
Da detrarre:				
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti della programmazione unitaria/privati	0,00	0,00	0,00	0,00
b) Spese per lavoro straordinario elettorale rimborsate	0,00	0,00	0,00	0,00
c) Spese per la formazione	0,00	0,00	0,00	0,00
d) Spese di missione	0,00	0,00	0,00	0,00
e) Spese per il personale trasferito dalla regione per le funzioni delegate	0,00	0,00	0,00	0,00
f) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL dal 2008	0,00	0,00	0,00	0,00
g) Spesa per personale L. 68/99	0,00	0,00	0,00	0,00
h) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici	0,00	0,00	0,00	0,00
i) Spese per il personale stagionale finanziate con quote di proventi per violazione codice della strada	0,00	0,00	0,00	0,00
l) Incentivi per la progettazione	100.644,62	12.927,07	49.059,54	54.210,41
m) Incentivi per recupero ICI	0,00	0,00	0,00	0,00
n) Spese per diritti segreteria e rogito	7.062,17	3.375,00	2.041,75	4.159,64
o) Spesa di personale dipendente a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico. Spesa finanziata integralmente dalla Regione Campania	4.298.863,04	3.115.289,09	3.366.237,35	3.593.463,16
p) Spesa per personale in convenzione (quota di spesa a carico altri enti)	0,00	0,00	0,00	0,00
q) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l'art. 1, c. 562, della L. 296/2006)	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	4.406.569,83	3.131.591,16	3.417.338,64	3.651.833,21
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011-2013	1.667.417,92	1.302.228,46	1.289.643,14	1.419.763,17

3.1. Verifica del rispetto del limite di spesa

Al fine di consentire la verifica del rispetto del limite di spesa si riporta, di seguito, la scheda di ricostruzione della spesa risultante dai **Rendiconti 2020 e 2021** e dalla **previsione assestata 2022** del bilancio 2022/2024:

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione iniziale 2023
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale/Macro aggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	746.183,59	870.520,39	975.133,72
Intervento 7 - Analisi economico finanziaria/Macro aggregato 2 – Imposte e tasse a carico dell’Ente – IRAP	55.599,82	66.511,61	73.865,54
Da aggiungere:			
a) Spesa per buoni pasto (cap. 60) non compresa nel macro aggregato 1	8.000,00	9.480,65	12.000,00
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	17.074,09	23.025,91	4.370,39
c) Incarichi a dipendenti di altre amministrazioni	0,00	0,00	0,00
d) Spese per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e altre forme di lavoro flessibile	0,00	0,00	0,00
e) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già compresi negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00
f) Spese sostenute per il personale in convenzione ai sensi artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004	0,00	0,00	0,00
g) Spese di personale assunto ex-art. 90 d.lgs. 267/2000 (se non già compreso negli Interventi 1 e 7)	0,00	0,00	0,00
l) Spese per collaborazioni coordinate e continuative e/o altre forme di lavoro flessibile e con convenzione	0,00	0,00	0,00
m) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già ricompresi nel totale intervento 1 e 7)	0,00	0,00	0,00
n) Spese di personale previsto art. 90 d.lgs. 267/2000 – Nessun incarico in corso	0,00	0,00	0,00
o) Incarichi art. 110 d.lgs. 267/2000 - spesa già inserita nel totale interventi 1 e 7	0,00	0,00	0,00
p) Spese per contratti formazione lavoro	0,00	0,00	0,00
q) Spesa di personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale - contratto di tipo privatistico (per la parte non compresa negli interventi 1 e 7)	1.964.675,65	1.891.131,63	1.795.641,85
r) Spese per formazione associata del personale dipendente obbligatoria e non obbligatoria	0,00	0,00	0,00
s) Spese per liquidazione equo indennizzo se non già ricomprese nell’intervento 1 e 7	0,00	0,00	0,00
t) Spese per assegni familiari - quota di spesa non già inserita nel totale intervento 1 (già inserita nel totale intervento 1)	0,00	0,00	0,00
u) somme rimborsate da altre amministrazioni per personale comandato	8.981,81	11.315,72	0,00
v) Diritti di rogito	0,00	0,00	0,00
z) Incentivi tecnici interni progettazione (codice contratti) finanziati con il Titolo 2°	50.000,00	50.000,00	75.000,00
z1) Contributo ARAN - cap. 263	46,50	33,51	200,00
Sommano:	2.850.561,46	2.922.019,42	2.936.211,50

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione iniziale 2023
Da detrarre:			
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti della programmazione unitaria/privati	0,00	0,00	0,00
b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	0,00	0,00	0,00
c) Spese per la formazione del personale	1.368,60	0,00	3.315,42
d) Spese per la formazione associata del personale obbligatoria e non obbligatoria	0,00	0,00	0,00
e) Rimborso spese di viaggio al personale – cap. 25	1.507,13	2.371,69	2.000,00
f) Spese di missione finanziate con altri capitoli	0,00	0,00	0,00
g) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	0,00	0,00	0,00
h) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Autonomie Locali	11.354,73	43.728,02	0,00
i) Spesa per personale L. 68/99	0,00	0,00	0,00
l) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici	8.981,81	11.315,72	0,00
m) Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile con quote di proventi per violazione codice della strada.	0,00	0,00	0,00
n) Incentivi per la progettazione - Quota di spesa relativa agli incentivi per la progettazione già compresa nell'intervento 1	50.000,00	50.000,00	75.000,00
o) Incentivi per recupero ICI – IMU	0,00	0,00	0,00
n) Spese per diritti segreteria e rogito	0,00	0,00	0,00
p) Spesa di personale per maestranze forestali – inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico e idraulico forestale – Spesa non già compresa nell'intervento 1 e 7 – Incluso impiegati a tempo indeterminato	1.964.675,65	1.891.131,63	1.795.641,85
q) Spese di personale per servizi associati (quota dei rimborsia carico dei Comuni)	0,00	0,00	0,00
r) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l'art. 1, c. 562, della L. 296/2006)	0,00	0,00	0,00
s) Quote di rimborso previste per distacchi sindacali	0,00	0,00	0,00
t) Rimborso da INPDAP per permessi	0,00	0,00	0,00
u) Rimborso INAIL per infortuni	0,00	0,00	0,00
v) Riduzioni stipendi per malattia CCNL Regioni e Autonomie Locali	0,00	0,00	0,00
z) Contributo statale visite fiscali cap. 110	0,00	0,00	0,00
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	2.037.887,92	1.998.547,06	1.875.957,27
TOTALE SPESA PERSONALE	812.673,54	923.472,36	1.060.254,23

4. IL PERSONALE FORESTALE

Così come già proceduto in sede di redazione del PTFP 2022/2024, in ottemperanza alla deliberazione della Sezione Autonomie n. 20/2018, al fine di dare debita contezza del puntuale rispetto degli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di limitazione delle assunzioni, nella determinazione del tetto alla spesa del personale sono incluse anche le spese per le maestranze forestali.

Il personale forestale viene assunto per provvedere alla gestione in amministrazione diretta delle attività di sistemazione e manutenzione agraria ed idraulico-forestale, in attuazione della delega conferita dalla Regione Campania, ai sensi della Legge Regionale n. 11/1996 e ss.mm.ii.

La gestione della delega forestale è disciplinata dal Regolamento regionale 28 settembre 2017, n. 3 e ss.mm.ii., nonché dal Piano Forestale Generale (P.F.G.) regionale, in coerenza con il Documento Esecutivo di Programmazione Forestale (D.E.P.F.).

La programmazione esecutiva forestale vigente presuppone il blocco del turn-over delle maestranze forestali operanti alle dipendenze degli Enti delegati, a norma dell'art. 30, comma 4-bis, della L.R. n. 11/1996, per cui le assegnazioni annualmente disposte dalla Regione agli EE.DD. vengono commisurate in ragione della forza lavoro in servizio all'inizio di ciascun anno. Le maestranze forestali operanti alle dipendenze di questa Comunità Montana nell'ultimo triennio sono riepilogate nella tabella che segue:

PERSONALE FORESTALE	2020	2021	2022
Operai a tempo indeterminato (O.T.I.)	92	82	67
Impiegati a tempo indeterminato (I.T.I.) – Struttura tecnica forestale	7	6	4
Operai a tempo determinato (O.T.D.)	171	151	136
In totale	270	239	207

I finanziamenti assicurati a questo Ente dalla Regione Campania, nel triennio considerato, sono stati sufficienti a coprire la totalità degli oneri del personale forestale utilizzato per l'esecuzione degli interventi programmati e risultano pari all'ammontare esposto nella tabella che segue:

VOCE DI SPESA	2020	2021	2021
Per manodopera a tempo indeterminato (O.T.I.)	2.376.603,86	1.867.131,10	1.891.131,63
Per manodopera a tempo determinato (O.T.D.)	2.491.466,88	2.118.161,35	2.015.654,83
Per impiegati a tempo indeterminato (I.T.I.)	277.366,14	251.030,25	210.184,29
Per altri oneri (acquisti, materiali ed altro)	980.585,30	1.270.445,24	1.065.904,38
In totale	6.126.022,18	5.508.788,94	5.182.875,13

Come si può evincere dalle anzidette tabelle, oltre al personale forestale a tempo indeterminato, nella dotazione di maestranze forestali della Comunità Montana vi è anche la manodopera forestale stagionale (cd. "O.T.D. storici"), aventi titolo alla riassunzione annuale in forza di quanto previsto dalla L.R. n. 11/96, dei quali tratteremo più diffusamente nel successivo § 9.

Per quanto riguarda, specificamente, l'applicazione al personale forestale della normativa pubblicistica relativa ai vincoli di spesa ed alla disciplina delle assunzioni, si segnalano due specifici pronunciamenti della Corte dei conti – Sezione di controllo per la Toscana.

Il primo è costituito dal parere n. 190 del 2011, con cui la Sezione Toscana disegna un quadro normativo di riferimento, in base al quale i principi generali che si applicano ai dipendenti della P.A., in materia di accessi, valutazione della performance, progressioni di carriera, svolgimento di mansioni superiori, come disciplinati dal TUPI n. 165/2001 e dal D.Lgs. n. 150/2009, nonché limiti

e vincoli agli incrementi contrattuali ed ai trattamenti accessori previsti da norme di legge, debbono essere applicati anche al personale forestale. Per quanto riguarda i tetti di spesa del personale, di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge 296/2006, la Sezione, richiamando le 'Linee guida' della Sezione Autonomie, ritiene che le spese per il personale forestale siano da escludere dal computo, in quanto, tale personale è equiparabile al *"personale trasferito dalla regione per l'esercizio delle funzioni delegate"*. L'esclusione della spesa va, tuttavia, operata limitatamente alle *"risorse connesse assegnate"*.

Il secondo è parere n. 9 del 2015, emesso su richiesta di un'Unione di comuni toscana, attraverso il quale la Sezione conferma la prima impostazione, con riferimento ai vincoli specifici imposti dal D.L. n. 78/2010, ritenendo che *"non sussistono motivazioni tali da esonerare tale tipologia di personale, ancorché appartenente a specifiche categorie destinatarie di appositi contratti collettivi, dall'obbligo di riduzione della spesa di personale"*.

Questo Ente si è conformato a tale filone interpretativo, verificando il rispetto dei vincoli e dei limiti alla contrattualistica ed al trattamento salariale accessorio e computando le assunzioni a tempo determinato ai fini del limite stabilito dal D.L. n. 78/2010, in materia di lavoro flessibile. Per quanto riguarda il tetto della spesa ex-comma 562, i costi del personale forestale sono stati esclusi, come indicato dal parere n. 190/2011 della Corte dei conti - Sezione di controllo per la Toscana, essendovi l'integrale copertura dei relativi oneri, assicurata attraverso il finanziamento regionale.

Per quanto riguarda nuove assunzioni di maestranze forestali, fin quando permarrà la relativa previsione normativa regionale di blocco assunzionale, sarà osservato il criterio del turn-over, come limite numerico massimo di personale forestale e sempre in relazione alle effettive disponibilità finanziarie, assicurate dai relativi finanziamenti regionali. E, pertanto, in base alle suddette considerazioni, anche nel presente PTFP 2023-2025 al momento non si prevede - nonostante le numerose cessazioni, già intervenute e/o previste, di personale forestale - alcuna loro reintegrazione, salvo modifiche alla normativa regionale vigente.

Inoltre, nella specifica sezione del presente Piano, viene riportato il tetto di spesa per il lavoro flessibile, tenendo anche conto della spesa sostenuta nel 2009 per il personale forestale stagionale, annualmente assunto a tempo determinato.

5. IL BUDGET ASSUNZIONALE

5.1. Le procedure per la determinazione del budget

Le capacità assunzionali degli enti non soggetti al patto di stabilità (fra cui le unioni di comuni e le comunità montane) erano, in origine, disciplinate nell'ambito della regola sul contenimento dei costi, stabilita dal comma 562 della legge n. 296/2006, che consentiva un turn over pari alle "unità di lavoratori" cessate nell'anno precedente, entro il limite della spesa complessiva di personale sostenuta nell'anno 2008.

Il comma 229 della legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) ha introdotto una norma specifica per le unioni di comuni e, quindi, anche per le comunità montane, consentendo a queste di procedere, con decorrenza dall'anno 2016 incluso, ad assunzioni a tempo indeterminato, entro il limite della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Come già visto al § 1.1, l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha stabilito un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali delle regioni e dei comuni, in base alla loro sostenibilità finanziaria. Questo nuovo sistema è stato poi esteso alle province ed alle città metropolitane, ma non alle unioni di comuni e né alle comunità montane, che mantengono pertanto la vecchia disciplina vincolistica.

Ma le nuove norme sulle capacità assunzionali dei comuni si riflettono, per certi aspetti, anche sugli enti che ne sono esclusi. E, infatti, una delle conseguenze di tale novazione normativa riguarda il venir meno della "neutralità" finanziaria delle mobilità. Secondo la circolare interministeriale esplicativa del 08.06.2020, la norma che vieta di conteggiare le mobilità in uscita come risparmio utile per nuove assunzioni dall'esterno (art. 14, comma 7, D.L. n. 95/2012) è da "ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria". La circolare prosegue precisando che "conseguentemente le amministrazioni di altri comparti (...) che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali". La circolare specifica, infine, che "la norma continua a essere operante per gli enti che continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa".

Le unioni di comuni e le comunità montane si trovano, pertanto, nella singolare posizione per cui non possono conteggiare le mobilità in uscita (comprese quelle verso i comuni in regola con le nuove norme), ai fini della determinazione della propria capacità assunzionale, mentre devono utilizzare le capacità assunzionali disponibili, per attivare eventuali mobilità in entrata da comuni in regola con la nuova normativa.

Poiché la maggior parte degli scambi di mobilità di personale avvengono con i comuni e supponendo che la gran parte degli stessi rientrino nei parametri ordinari del D.M. 17.03.2020, è necessario acquisire le capacità assunzionali per tutte le assunzioni previste dal fabbisogno del triennio, a prescindere dalle modalità di copertura dei posti, salvo che l'eventuale procedura di mobilità non sia riservata a personale dipendente da enti soggetti a regime vincolistico. In ogni caso, qualora la copertura avvenga per mobilità da enti ancora soggetti al regime vincolistico, ancorché non previsto, se ne darà atto nei provvedimenti di assunzione e si riporterà la relativa capacità assunzionale non utilizzata nella disponibilità dell'anno successivo.

La nuova disciplina delle assunzioni nei comuni non fa, comunque, venir meno la possibilità, per gli stessi, di trasferire parte della propria capacità assunzionale, calcolata con i nuovi criteri del D.M. 17.03.2020, all'unione di cui fanno parte e, quindi, anche alla comunità montana. Ma questa è solo un'ipotesi di scuola, giacché storicamente, nei fatti, ciò non risulta mai avvenuto.

5.2. Mobilità

Nel triennio precedente all'adozione del presente PTFP 2023-2025, ossia, nell'anno 2022, è pervenuta una richiesta di mobilità in entrata e, pertanto, è stata attivata anche tale modalità di accesso dal piano occupazionale dell'annualità 2022. Il procedimento relativo è stato regolarmente espletato secondo le vigenti procedure regolamentari, disponendo la relativa assunzione con decorrenza da ottobre 2022.

5.3. Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni

Il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge 21 giugno 2017, n. 96, ha introdotto la possibilità per i comuni di trasferire all'unione di cui fanno parte quote delle proprie capacità assunzionali (art. 22, comma 5-bis, che ha modificato l'art. 32 del TUEL). Tale possibilità si ritiene che non sia venuta meno con l'entrata in vigore del D.M. 17.03.2020.

Non rilevando, ai fini dell'attuazione del programma delle assunzioni, secondo le priorità indicate dagli organi dell'Ente, si ritiene non necessaria la richiesta ai comuni della loro disponibilità a trasferire alla Comunità montana proprie quote di capacità assunzionale, se pure non indispensabili per il fabbisogno dei singoli enti.

5.4. Rideterminazione del budget assunzionale

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali non utilizzate nel quinquennio precedente (il cui importo è stato ricalcolato per rendere il dato omogeneo con quelli del D.M. 17.03.2020), viene aggiornato e rideterminato il "budget" assunzionale 2023-2025 come segue:

CESSAZIONI effettive (E) e previste (P)					
anno	profilo	cat	E/P	IMPORTO con oneri e IRAP	Note
2023	Capacità residua 2018-2021	--	E	18.000,54	
2023	Cessazioni avvenute nel 2022	--	E	153.568,94	
2023	Capacità ceduta dai Comuni	--	E	0,00	
Totale disponibile nel 2023				171.569,48	
2024	Capacità ceduta dai Comuni	--	P	0,00	
2023	Istruttore Tecnico	D7	P	68.249,24	Maturazione diritto a quota 103: 01/12/2023
Totale disponibile nel 2024				68.249,24	
2025	Capacità ceduta dai Comuni	--	P	0,00	
Totale disponibile nel 2025				0,00	
ù				239.818,72	

(* CESSAZIONI effettive (E) e previste (P))

Le capacità assunzionali dell'Ente ammontano pertanto, nell'ambito del triennio di validità del PTFP 2022-2024, ad euro 239.818,72.

Le previsioni indicate nel presente PTFP 2023-2025 fanno riferimento SOLO alle cessazioni stimabili sulla base della normativa ad oggi vigente (limite ordinamentale fissato per gli enti locali a 65 anni di età, in relazione ai requisiti di anzianità contributiva per il pensionamento anticipato), nonché nel presupposto che i lavoratori interessati utilizzino le opportunità di accesso al pensionamento, secondo il procedimento ordinario (pensione anticipata per anzianità

contributiva), oltre ad aver preso in considerazione le opzioni previste dalla nuova c.d. “*quota 103*”, valevole solo per l’anno 2023.

Resta comunque inteso che, in tutti i casi di cessazioni “previste” e non effettive, l’utilizzo del relativo budget assunzionale è subordinato alla certezza dell’effettiva cessazione.

La cessazione prevista nel 2023 è stata considerata tenendo conto della conclusione del triennio (2020-2022) in cui è stato possibile l’utilizzo delle afferenti economie in corso d’anno e, pertanto, è stata presa in considerazione per la determinazione della capacità assunzionale relativa al 2024.

6. IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLA P.A.

Il decreto legislativo n. 75/2017, di attuazione della legge delega per la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ha previsto una disciplina transitoria, volta a favorire il superamento del precariato nella P.A. L'articolo 20 stabilisce due diverse modalità di superamento del precariato: la prima (comma 1) consiste nella possibilità di 'stabilizzare' (cioè assumere a tempo indeterminato) coloro che sono stati assunti a tempo determinato a seguito di procedure selettive (anche da graduatorie di concorsi di altri enti) e che abbiano prestato servizio per almeno tre anni negli ultimi otto anni presso l'ente che procede all'assunzione. La seconda modalità (comma 2) consiste nello svolgimento di procedure selettive riservate al personale che abbia prestato servizio, con qualsiasi tipo di contratto 'flessibile', per almeno tre anni negli ultimi otto anni presso il medesimo ente. In ambedue i casi, i posti da ricoprire devono essere previsti nel Piano dei fabbisogni e, nel secondo caso, la riserva scatta solo sulla metà dei posti disponibili del medesimo profilo. Il requisito del triennio deve essere posseduto alla data del 31.12.2020 (dopo le ultime modifiche al decreto apportate dal D.L. 'mille proroghe' n. 162/2019 e dalla legge n. 77/2020, di conversione del D.L. n. 34/2020; in precedenza la data era il 31.12.2017). Riguardo a tale normativa, non vi sono nell'ente soggetti interessati.

Nell'art. 1, commi 495 e 497, della legge 27.12.2019, n. 160, si prevede che le amministrazioni pubbliche possano assumere a tempo indeterminato e, quindi, stabilizzare i LSU dalle stesse utilizzati, anche con contratti a tempo parziale ed eventualmente in deroga alla dotazione organica, al piano del fabbisogno di personale ed ai vincoli assunzionali vigenti, in qualità di lavoratori soprannumerari, nei limiti delle risorse del Fondo per l'occupazione (ex art. 1, comma 1156, lettera g-bis, Legge n. 296/2006), ripartite secondo un emanando D.C.P.M.

Al fine di poter beneficiare di detto riparto, questo Ente (che utilizza dal 09.03.2009 n. 2 LSU assunti dall'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni, sulla base di apposito protocollo d'intesa, stipulato il 05.03.2009) risulta potenzialmente interessato e, pertanto, ha presentato apposita manifestazione d'interesse di stabilizzazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, contenente la richiesta del previsto finanziamento.

Il PTFP 2020-2022 originario, approvato con deliberazione di Giunta n. 25/2020, aveva recepito detta situazione, prevedendo l'istituzione in pianta organica di n. 2 posti di categoria "A1" - profilo "Operatore servizi vari", part-time al 50%, corrispondenti a quella dei LSU utilizzati, oltre alla relativa previsione nell'annualità 2020 del piano occupazionale 2020-2022 della relativa assunzione, mediante l'anzidetta norma speciale di stabilizzazione dei LSU.

Con il presente PTFP 2023-2025, in attesa di ulteriori approfondimenti circa l'applicabilità della predetta norma speciale, non solo agli Enti titolati del rapporto con i LSU, ma anche agli enti utilizzatori degli stessi, qual è appunto la Comunità Montana, si riconsidera la riserva dei n. 2 posti part-time al 50%, e la loro previsione in pianta organica, che viene quindi riportata in tal senso con il presente PTFP.

7. IL PTFP 2023/2025

La legge n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) ha introdotto nuove modalità per l'accesso all'impiego nella pubblica amministrazione, prevedendo di fatto l'obbligo di ricorrere, salvo che per specifici profili, a concorsi unici, da bandire a livello nazionale e da svolgersi secondo *“modalità semplificate definite con decreto del Ministro della pubblica amministrazione da adottarsi entro due mesi”* dall'entrata in vigore della legge. Nelle more dell'emanazione del decreto restano applicabili le disposizioni previgenti. La legge n. 145/2018 aveva, inoltre, previsto che, in ogni caso, le graduatorie dei concorsi potessero essere utilizzate solo per la copertura di posti indicati dai bandi, senza possibilità di “scorrimento” per posti resisi disponibili successivamente, né possibilità di cessione, per l'utilizzo, ad altri enti. La legge di bilancio del 2020 (n. 160/2019) ha eliminato tale restrizione, reintroducendo di fatto la facoltà di scorrimento delle graduatorie per la copertura di posti resisi disponibili successivamente, ma limitando però la validità delle stesse ad un biennio dalla data della loro approvazione. La legge n. 160/2019 ha anche modificato le scadenze delle graduatorie approvate prima del 2018.

Con disposizione introdotta dalla legge di conversione (n. 8 del 28.02.2020), l'articolo 17, comma 1-bis, del decreto “mille proroghe” (D.L. n. 162 del 30.12.2019) consente agli enti locali, per l'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, di scorrere le graduatorie ancora valide *“anche in deroga al comma 4 dell'articolo 91 del TUEL”*, cioè anche per posti istituiti successivamente alla data di indizione del concorso.

Con riferimento alle figure professionali che si prevede di acquisire dall'esterno, per le quali siano disponibili graduatorie valide della Comunità montana o di altri enti, o comunque, per le quali sono intercorsi accordi al fine del loro utilizzo, si formula l'indirizzo di utilizzare prioritariamente dette graduatorie, salvo che esigenze legate alle specificità delle mansioni da svolgere non rendano necessario ricorrere ad una nuova selezione concorsuale, ovvero all'attivazione della procedura di mobilità ex-art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, la cui obbligatorietà è stata sospesa dall'art. 3 della legge 19.06.2019, n. 56.

7.1. Utilizzo del budget assunzionale a tempo indeterminato

Come accennato in premessa, il D.U.P. 2022-2025 rinvia all'ultimo aggiornamento del PTFP 2022-2024, approvato con deliberazione della G.E. n. 11 del 15.02.2022, confermando l'attualità dell'anzidetta programmazione.

Il predetto PTFP 2022-2024, approvato come innanzi riferito è stato attuato attraverso l'espletamento di tutte le procedure assunzionali nello stesso contemplate, che si sono concluse nel corso dell'annualità 2022.

All'esito, sia del concorso unico territoriale regionale, che dei concorsi pubblici indetti dall'Ente, tutte le previsioni assunzionali contemplate nel Piano 2022/2024 sono state realizzate, ma i pensionamenti previsti già nel corso dell'anno corrente, dovuti alla cosiddetta “quota 103” impongono una nuova programmazione assunzionale.

Pertanto, risulta necessario provvedere alla redazione di un nuovo documento di programmazione del fabbisogno di personale, con riferimento al triennio 2023/2025, che viene appunto effettuato con il presente documento.

Più in dettaglio, nella corrente annualità **2023**, si confermano le due assunzioni dall'esterno, previste dal precedente piano occupazionale mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti, di seguito riportate.

Si prevede, pertanto, la copertura di n. 2 posti mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali di questo Ente.

Piano Occupazionale 2023-2025 – annualità 2023						
Cat. giur.	N.	Profilo	Costo unitario annuo	Scorrim. graduat.	Concorso pubblico	Utilizzo budget 2023
C1	1	Assistente area tecnica	34.426,62	1	0	34.426,62
C1	1	Assistente area amministrativa	34.426,62	1	0	34.426,62
Totali				2	0	68.853,24
Budget assunzionale 2023 (cessati 2022)						153.568,94
Resto assunzionale 2022						18.000,54
Totale budget a disposizione						171.569,48
Resto assunzionale 2024						102.716,24

Con le previsioni assunzionali del 2023, si utilizzano le capacità assunzionali residue dal 2018 al 2021, oltre a quelle acquisite nel 2022, con un avanzo di euro 102.716,45.

Per il **2024** si prevedono le seguenti assunzioni dall'esterno:

Piano Occupazionale 2023-2025 – annualità 2024						
Cat. giur.	N.	Profilo	Costo unitario annuo	Progress. verticale	Concorso pubblico	Utilizzo budget 2024
D1	2	Specialista area tecnica	43.863,18	1	1	87.726,36
Totali				1	1	87.726,36
Budget assunzionale 2024 (cessati 2023)						68.249,24
Resto assunzionale 2023						102.716,24
Totale budget a disposizione						170.965,48
Resto assunzionale 2024						83.239,12

Con le assunzioni previste nel 2024, si utilizzano le capacità assunzionali residue dell'anno precedente, oltre a quelle maturate nell'anno 2022, con un avanzo di euro 83.239,12.

Per il **2025** si prevedono nuove assunzioni dall'esterno:

Piano Occupazionale 2023-2025 – annualità 2025						
Cat. giur.	N.	Profilo	Costo unitario annuo	Scorrim. graduat.	Concorso pubblico	Utilizzo budget 2024
B3	2	Collaboratore area tecnico-amministrativa	33.691,22	0	2	67.382,45
Totali				0	2	67.382,45
Budget assunzionale 2025 (cessati 2024)						0,00
Resto assunzionale 2023						83.239,12
Totale budget a disposizione						83.239,12
Resto assunzionale 2024						15.856,67

Con le assunzioni previste nel 2025, si utilizzano le capacità assunzionali residue dell'anno precedente, oltre a quelle maturate nell'anno 2024, con un avanzo di euro 15.856,67.

Con le assunzioni programmate nel 2025 si esaurisce il Piano 2023-2025. Residua la predetta capacità assunzionale di € 15.856,67, che sarà riportata a nuovo nel Piano del triennio successivo, nel quale sarà considerata anche la capacità assunzionale maturata nell'anno 2025, non ancora accertata.

Il costo totale delle assunzioni previste nel triennio ammonta ad € **223.962,05**.

Resta ovviamente stabilito che le procedure finanziate con cessazioni previste potranno essere effettivamente intraprese all'atto dell'accertamento formale della cessazione e che le relative assunzioni non potranno essere disposte prima dell'effettiva cessazione.

7.2. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2023-2025

A questo punto, si procede con la verifica della neutralità finanziaria del presente PTFP 2023-2025, volta cioè ad accertare se, sommando il costo del Piano delle assunzioni al costo dotazionale del personale in servizio al 1° gennaio 2023, detratta la spesa per le cessazioni avvenute e/o programmate, il risultato sia compatibile con il tetto di spesa determinato dalla legge, cioè se il PTFP 2023-2025 è stato predisposto nel rispetto del principio di neutralità finanziaria.

Le anzidette operazioni sono rappresentate nella seguente tabella:

PREVISIONE 2023/2025	
VOCE	IMPORTO
COSTO dotazionale del personale in servizio nell'anno 2022	1.265.961,79
COSTO delle assunzioni previste dal PTFP nel triennio 2023-2025	223.962,05
COSTO delle cessazioni previste nel triennio 2022-2024	-85.319,70
COSTO dotazionale previsto alla fine dell'anno 2025	1.404.604,14
LIMITE DI LEGGE (Spesa di personale media, relativa al triennio 2011/2013)	1.419.763,17
MARGINE DI ULTERIORE DISPONIBILITA'	15.159,03

Verificato che la spesa programmata rientra nel limite di legge, si evidenzia che resta un margine di capacità di spesa ulteriore, pari ad euro 15.159,03, rispetto alle capacità assunzionali. Questo margine potrà essere utilizzato, ove occorra e sia adeguatamente finanziato, per assunzioni ad invarianza finanziaria sistemica (mobilità fra enti pubblici soggetti a regime di limitazione delle assunzioni).

7.3. Individuazione delle procedure assunzionali

Si individuano le seguenti modalità di assunzione per i posti di cui si prevede la copertura con utilizzo del budget assunzionale:

Anno 2023

Cat.	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	Riserve previste	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2023
C	1	Assistente area amministrativa	Tempo pieno	===	Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice CAM), con assunzione 3° classificato
C	1	Collaboratore servizi amministrativi	Tempo pieno	===	Scorrimento graduatoria concorso pubblico espletato nel 2021 (Codice CTA, con assunzione 3° classificato)

Anno 2024

Cat.	N.	PROFILO professionale	Regime orario	Riserve previste	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2024
D1	2	Specialista area tecnica	Tempo pieno	===	Espletamento procedure di mobilità obbligatoria ex-art. 34-bis e volontaria ex art. 30 del TUPI. All'esito negativo, attivazione procedimento di progressione verticale e indizione concorso pubblico.

Anno 2025

Cat.	N.	PROFILO professionale	Regime orario	Riserve previste	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2024
B3	3	Collaboratore servizi amministrativi	Tempo pieno	n. 1 categorie protette e n. 1 FF.AA.	Espletamento procedure di mobilità obbligatoria ex-art. 34-bis e volontaria ex art. 30 del TUPI. All'esito negativo richiesta utilizzo graduatorie valide di altro ente locale in ambito regionale. In subordine, indizione concorso pubblico.

In considerazione dell'equivalenza finanziaria delle assunzioni per concorso, con le assunzioni per mobilità da enti non in regime di limitazione delle assunzioni, si stabilisce come indirizzo generale, che ove ritenuto più conveniente dall'organo di vertice della struttura direzionale, per il profilo richiesto e la tempistica di copertura del posto, può essere autorizzato l'esperimento della procedura di mobilità ex-art. 30 del TUPI, ovvero ex-art. 22 del D.L. n. 50/2017, o lo scorrimento delle graduatorie di altri enti, in luogo dell'indizione del concorso pubblico.

8. I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n. 122 e ss.mm.ii., 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.

8.1. Determinazione del limite di spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa per lavoro flessibile della Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo" è costituito dalla somma della spesa sostenuta per tale finalità nell'anno 2009 delle due comunità montane preesistenti all'accorpamento disposto con L.R. n. 12/2008, con effetto dal 1° gennaio 2009, ossia, le Comunità Montane "Bussento" e "Lambro e Mingardo". Tale limite, la cui determinazione è stata per la prima volta formalizzata con l'aggiornamento del PTFP 2020/2022, è costituito dalla per lavoro flessibile, comprensiva di componenti stipendiali, oneri a carico dell'ente ed IRAP.

Da una verifica effettuata sul Consuntivo 2009 del nuovo Ente accorpato in quell'anno, è stato acclarato che, non sono state effettuate in quell'anno spese per lavoro flessibile, se non quelle relative al personale a tempo determinato, avente titolo alla riassunzione nell'anno 2009, con il contratto del personale idraulico-forestale, per effetto della normativa regionale (L.R. n. 11/96) sulle garanzie occupazionali della manodopera impiegata nel comparto forestale. Per una corretta verifica del rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile, è stato conteggiato il costo di tale personale avventizio, in ossequio al principio di uniformità ed anche ai fini degli obblighi di contenimento della spesa di personale, affermati dalla giurisprudenza contabile, di cui si è trattato nel precedente § 5.

Viene, pertanto, confermata nel presente Piano la rideterminazione della spesa per lavoro flessibile, sostenuta nel 2009 dalla Comunità Montana, effettuata con l'aggiornamento del PTFP 2020/2022, mediante la ricognizione dettagliata del personale a tempo determinato in servizio presso l'Ente, nel corso del 2009, come riportato nella seguente tabella:

ENTE	RAPPORTO DI LAVORO	CONTRATTO	DURATA DEL CONTRATTO	N.	TIPOL.	SALARI	ONERI RIFL.	IRAP	COSTO TOTALE
Comunità Montana	Lavoro dipendente	CCNL Forestali	gg. lav. 151	212	O.T.D.	2.454.975,09	213.555,77	180.373,25	2.848.904,11
TOTALE SPESA ANNO 2009						2.454.975,09	213.555,77	180.373,25	2.848.904,11

Il limite della spesa per lavoro flessibile viene, di conseguenza, confermato nella somma complessiva di euro **2.848.904,11**, comprensiva di componenti stipendiali, oneri riflessi ed IRAP.

8.2. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL

Il primo comma dell'art. 110 del TUEL dà facoltà agli enti locali di ricoprire i posti di responsabile di settore/servizio, mediante contratto a tempo determinato per la durata del mandato del sindaco o presidente, a condizione che tale possibilità sia prevista dallo Statuto dell'Ente. Il secondo comma dell'art. 110 consente anche la stipula di contratti a tempo determinato, al di fuori della dotazione organica, per posti di dirigenti, di alte specializzazioni o di funzionari dell'area direttiva.

I costi di tali assunzioni non incidono sulle capacità assunzionali, ma vanno considerati ai fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 562, articolo 1, della legge n. 296/2006. Gli incarichi extra-dotazionali (comma 2) vanno considerati anche tra le spese per lavoro flessibile, ai fini del rispetto del limite imposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, mentre, gli incarichi conferiti ai sensi del primo comma (responsabili di settore/servizio) sono esclusi da tale limite, per esplicita previsione della norma stessa.

Il terzo comma dell'art. 110 del TUEL dispone, inoltre, che al personale assunto con i suddetti contratti possa essere riconosciuta un'indennità aggiuntiva ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

L'art. 42 dello Statuto della Comunità Montana prevede che la copertura dei posti di responsabile di settore/servizio possa avvenire anche mediante stipula di contratto a tempo determinato, ai sensi del primo comma dell'art. 110 del TUEL.

L'art. 93 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta n. 57 del 05.09.2019, stabilisce le modalità di conferimento dei suddetti incarichi ed attribuisce alla competenza della Giunta la determinazione dell'eventuale indennità integrativa ad personam, contestualmente all'individuazione dei posti da coprire mediante contratto a tempo determinato.

Con le medesime modalità e procedure possono essere stipulati anche contratti a tempo determinato, per i funzionari dell'area direttiva in possesso di specifica professionalità, ai sensi del secondo comma dell'art. 110 del TUEL.

Dapprima, il PTFP 2019-2021 e, poi, il PTFP 2020/2022, hanno previsto il conferimento degli incarichi a personale direttivo, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL, riepilogati nella tabella che segue:

Cat.	Profilo professionale	Servizio	PT	Durata max	Data di assunzione	Data di cessazione
D	Istruttore direttivo tecnico	Responsabile dei Servizi Lavori Pubblici – Patrimonio e appalti - Pianificazione	1	mesi 48	gen-2020	apr-2022
D	Istruttore direttivo amministrativo	Responsabile dei Servizi Affari generali e contenzioso - Trasparenza	1	mesi 48	gen-2020	dic-2021
D	Istruttore direttivo contabile	Responsabile dei Servizi Personale e risorse umane – Datore di lavoro e sicurezza	1	mesi 48	gen-2020	dic-2021
D	Istruttore direttivo affari legali	Responsabile del Servizio Contenzioso	1	mesi 12	apr-2021	mar-2022

Tale previsione è stata attuata nel corso dell'anno 2020 e le relative assunzioni sono state perfezionate, previo espletamento delle relative procedure selettive pubbliche, con la stipula dei relativi contratti di lavoro a tempo determinato.

Degli anzidetti contratti, due risultano già cessati nel 2021 e altri due sono nei mesi di marzo e aprile 2022, a seguito dell'espletamento dei relativi concorsi, con l'assunzione in servizio dei rispettivi vincitori.

Come già accennato, i costi di tali assunzioni pur non incidendo sulle capacità assunzionali, sono stati considerati ai soli fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 562, articolo 1, della legge n. 296/2006.

8.3. Piano delle assunzioni a tempo determinato

Con l'aggiornamento del PTFP 2020-2022, approvato con deliberazione di Giunta n. 55 del 21.09.2020, è stato definito per la prima volta un Piano di assunzioni a tempo determinato, sia per tenere conto delle assunzioni del personale forestale con regime di rapporto stagionale (O.T.D.), e sia per prevedere l'assunzione a tempo determinato di personale del comparto delle Funzioni locali, in misura essenziale per sopperire alle nuove e numerose carenze di organico, determinatesi a partire dall'anno 2020, onde evitare la paralisi delle attività gestionali, fino all'espletamento dei relativi concorsi.

L'anzidetto Piano delle assunzioni a tempo determinato ha stabilito di provvedere alle relative assunzioni, secondo le procedure previste dall'art. 132 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente e nel pieno rispetto delle previsioni di legge e contrattuali, mediante la costituzione dei rapporti di lavoro necessari ed indispensabili, fermo restando che i relativi debbono rientrare nel tetto della spesa per lavoro flessibile, unitamente a quelli del personale forestale a tempo determinato avente titolo alla riassunzione annuale.

Le assunzioni a tempo determinato, programmate per l'annualità 2020 del PTFP 2020/2022, sono state avviate con la pubblicazione di un Avviso di selezione pubblica per l'assunzione di n. 11 unità di personale a tempo pieno e determinato (avvenuta in data 23.10.2020 sulla G.U.R.I. – 4^a Serie Speciale n. 67). I relativi procedimenti selettivi sono stati completati ad aprile 2021 e l'assunzione del nuovo personale a tempo determinato per la durata prevista di un anno è avvenuta con la stipula dei relativi contratti di lavoro con decorrenza dal 02.05.2021. Detto personale neoassunto risulta cessato dal servizio ad aprile 2022.

Si riporta di seguito il prospetto riepilogativo dei rapporti di lavoro stagionale/flessibile già in corso e/o da attivare nel triennio **2023-2025**.

Per il **2023** si prevede di confermare i seguenti rapporti di lavoro stagionale/flessibile:

PREVISIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE LAVORO FLESSIBILE 2023							
Cat.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Durata contrattuale anno 2023	Settore destinatario	Costo unitario	Costo totale
A. LIMITE di spesa per lavoro flessibile (anno 2009)							2.848.904,11
=	164	Operai a tempo determinato (O.T.D.)	39 ore	179 gg.	Settore forestazione	17.280,00	2.833.920,00
B. TOTALE spesa soggetta a limite							2.833.920,00
TOTALE spesa soggetta a limite (A - B)							14.984,11

Per il **2024** si prevede di attivare e/o confermare i seguenti rapporti di lavoro flessibile:

PREVISIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE LAVORO FLESSIBILE 2024							
Cat.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Durata contrattuale anno 2024	Settore destinatario	Costo unitario	Costo totale
A. LIMITE di spesa per lavoro flessibile (anno 2009)							2.848.904,11
=	164	Operai a tempo determinato (O.T.D.)	39 ore	179 gg.	Settore forestazione	17.280,00	2.833.920,00
B. TOTALE spesa soggetta a limite							2.833.920,00
TOTALE spesa soggetta a limite (A - B)							14.984,11

Per il **2025** si prevede di attivare e/o confermare i seguenti rapporti di lavoro flessibile:

PREVISIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE LAVORO FLESSIBILE 2025							
Cat.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Durata contrattuale anno 2024	Settore destinatario	Costo unitario	Costo totale
A. LIMITE di spesa per lavoro flessibile (anno 2009)							2.848.904,11
=	164	Operai a tempo determinato (O.T.D.)	39 ore	179 gg.	Settore forestazione	17.280,00	2.833.920,00
B. TOTALE spesa soggetta a limite							2.833.920,00
TOTALE spesa soggetta a limite (A - B)							14.984,11

La durata dei contratti è da considerare indicativa e sarà fissata al momento dell'assunzione, sulla base delle effettive necessità, sempre previa verifica del rispetto del limite annuale della spesa.

8.4 Individuazione modalità di assunzione del personale a tempo determinato

Nella tabella riportata nella pagina seguente, riferita a tutte le annualità 2023, 2024 e 2025, vengono riportate le modalità di assunzione di personale a tempo determinato previste e/o già attuate:

Cat.	Posti n.	PROFILO professionale	Regime orario	Durata	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
=	164	Operai a tempo determinato (O.T.D.)	Tempo pieno	179 giornate	Procedure assunzionali previste per i lavoratori forestali a tempo determinato.

9. LA MOBILITA'

Per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex-art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR; Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR; deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento trova, inoltre, conferma a livello normativo nell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, (*"In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità (...) tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione..."*) e nell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (*"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni ..."*).

Come già accennato nel precedente § 1, pur se la nuova disciplina, emanata in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, non risulta applicabile alle comunità montane, intese quali unioni di comuni, a mente dell'art. 27 del D.L. n. 267/2000, occorre ritenere che la stessa produce comunque effetti indiretti sulle assunzioni di personale per mobilità, in quanto vanno ad incidere in negativo sul budget assunzionale a disposizione degli Enti destinatari di mobilità e, in positivo, su quello degli Enti di provenienza, non essendo più finanziariamente "neutre".

Perciò, nel Piano occupazionale esposto nel precedente § 7, sono stati considerati anche i costi delle assunzioni per mobilità.

9.1. Le mobilità attivate e quelle previste

Negli anni precedenti al 2022, l'istituto della mobilità, sia in entrata che in uscita, non è stato mai utilizzato dall'Ente.

Nell'annualità 2022 del previgente presente PTFP 2022/2024, è stata prevista ed attuata l'assunzione per mobilità di n. 1 unità di personale, specificata nel Piano occupazionale dell'annualità 2022.

Nel presente PTFP 2023/2025, non si prevedono ulteriori assunzioni per mobilità.

9.2. Criteri ed indirizzi per il rilascio del nulla-osta alle richieste di mobilità

Come si è detto, la Circolare esplicativa interministeriale del 08.06.2020 sostiene che i comuni che applicano i nuovi criteri non sono più considerati "enti con limitazioni alle assunzioni" e, di conseguenza, la mobilità "da" e "per" gli stessi non è più neutra da un punto di vista finanziario. Per gli enti che conservano il regime vincolistico, come le unioni di comuni e, quindi, le comunità montane, le mobilità in entrata da enti comunali devono essere coperte da disponibilità assunzionali, mentre le mobilità in uscita continuano a non essere computabili, ai fini delle capacità assunzionali, ai sensi del D.L. n. 95/2012.

Per la mobilità in entrata, soccorre la disciplina contenuta nell'art. 126 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla quale si rinvia.

Mentre, per la mobilità in uscita, il nuovo contesto in cui si colloca l'istituto impone all'Ente di assumere un orientamento chiaro e prudente, nei criteri da adottare per la concessione di eventuali nulla-osta al tale tipologia di mobilità.

Viene, perciò, confermato l'indirizzo adottato nel PFT 2022/2024, relativo alle modalità di concessione del nulla-osta ai dipendenti che fanno richiesta di mobilità in uscita verso altri enti:

- il rilascio del nulla-osta è, in ogni caso, condizionato al parere favorevole del Responsabile del settore di attuale assegnazione del dipendente;
- può essere sempre concesso il nulla-osta, nel caso di mobilità per interscambio con un lavoratore proveniente da ente soggetto a regime di limitazione delle assunzioni;
- può essere concesso il nulla-osta, qualora il Responsabile del settore interessato non ne richieda la sostituzione ed attesti che la copertura del posto non è più necessaria (e/o prioritaria) per l'ordinario svolgimento delle attività di competenza del settore;
- in tutti gli altri casi, il nulla-osta resta condizionato all'effettiva possibilità di copertura del posto che resterà vacante, mediante disponibilità di capacità assunzionali e/o mobilità in entrata da enti sottoposti a vincoli assunzionali, da prevedersi nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni.

CONCLUSIONI

Il presente documento costituisce il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025, che sarà sottoposto a monitoraggio nel periodo della sua vigenza, al fine di assicurare il mantenimento delle coperture finanziarie e il rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente.

A tal fine ed ove se ne dovesse presentare la necessità, per adeguare la programmazione del fabbisogno a necessità organizzative sopraggiunte, il presente Piano potrà essere oggetto di variazione.

**LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO – FINANZIARIO**

- Lucia La Morticella -




IL SEGRETARIO GENERALE

- Dott. Pietro D'Angelo -
