

COMUNITÀ MONTANA IRNO- SOLOFRANA

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

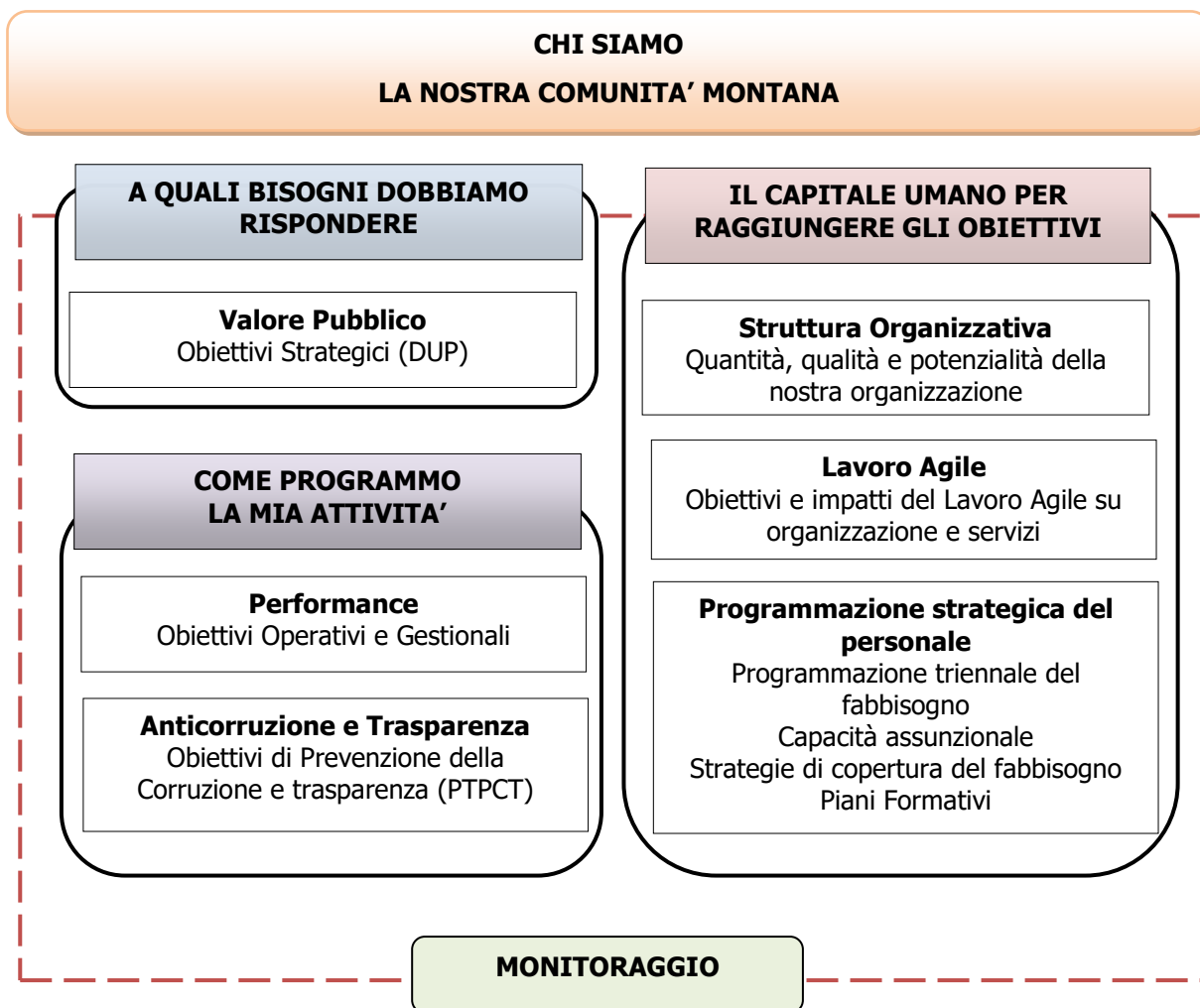
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪ Compiti e Responsabilità	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	7
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	7
3.1.1 Modello Organizzativo	7
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	8
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	9
▪ Piano di Formazione	23
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	23

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	N.d.V.
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	N.d.V.
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

² Dirigenti / Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNITÀ MONTANA IRNO-SOLOFRANA
INDIRIZZO	Via Pizzone snc - 84080 CALVANICO (SA)
PRESIDENTE	Giorgio MARCHESE
PARTITA IVA	95049040652
CODICE FISCALE	95049040652
PEC	affarigenerali.cmirnosolofrana@pec.it
SITO ISTITUZIONALE	www.cmirnosolofrana.it
ABITANTI (al 31/12)	85.594
DIPENDENTI (al 31/12)	4

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, gli Enti Locali con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance".

SEZIONE 3 - CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Esecutiva, su proposta del Segretario Generale. Spetta inoltre alla Giunta la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto del Presidente.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione delle Aree compete agli apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree.

Organigramma

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione.

La struttura organizzativa della CM

Il Comunità Montana IRNO-SOLOFRANA (SA) esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di Legge, attraverso la partecipazione a Consorzi, Società, e altre Organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Complessivamente alla data del 1.1.2023, la dotazione organica della Comunità Montana IRNO-SOLOFRANA (SA) è di

- n. 3 dipendenti a tempo indeterminato CCNL Funzioni Locali,

- n. 1 dipendente a tempo determinato CCNL Funzioni Locali,
- n. 1 Segretario Generale,
- n. 2 posizione organizzativa.

La Comunità Montana IRNO - SOLOFRANA svolge, poi, le attività delegate ai sensi del Regolamento Regione Campania n° 3/2017 utilizzando n. 73 unità lavorative con il Contratto di lavoro IDRAULICO/FORESTALE.

La struttura organizzativa dell'Ente è dunque articolata in n. 3 Settori

- Settore Affari Generali/Economico-Finanziario
 - responsabile dr. Lino PAPPACENA
 - dipendente sig.ra Michelina SABBARESE

- Settore LLPP/Agricoltura
 - responsabile dr. Lino PAPPACENA
 - dipendente sig. Biagio CERRATO

- Settore Forestazione
 - responsabile ing. Cono Francesco CIMINO

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica (n. 4 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, nel corso del 2023, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che *"in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."*

In caso di necessità di attivazione, il Comunità Montana IRNO-SOLOFRANA, al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, avvierà un censimento dei fabbisogni formativi del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, prevederà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

Si precisa che tutta la sottosezione sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali attraverso la Contrattazione collettiva integrativa.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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.

a) 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*”, in attuazione del comma 6-ter dell’art.6 del DLgs 165/2001.

Pertanto, risulta necessario provvedere alla redazione di un documento di programmazione del fabbisogno di personale, con riferimento al triennio 2023/2025.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Aggiornamento normativo

La principale novità normativa, 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.

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.

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, in quanto si esclude 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.

L'organizzazione

- a) l'adeguamento del piano dei fabbisogni del personale deve rispettare le scadenze fissate dall'art. 91 del TUEL e dall'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 ed il riferimento costruttivo, per questo Ente, è fissato all'ultimo documento di rideterminazione della dotazione organica che è stato approvato con atto di G.E. n. 27/2019.
- b) negli ultimi anni sono stati posti in quiescenza diversi dipendenti, le cui posizioni lavorative si rendono oggetto di conferma o di trasformazione, alla luce della diversa articolazione qualitativa di alcune attività lavorative che occorre includere nei programmi operativi dell'Ente, dando atto che il personale in servizio si è ridotto in maniera notevole;

Con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 160 del 30/09/2009, è stato approvato l'*Organigramma* e *Funzionigramma* della Comunità Montana con il nuovo sistema dei profili professionali proprio dell'organizzazione dell'Ente.

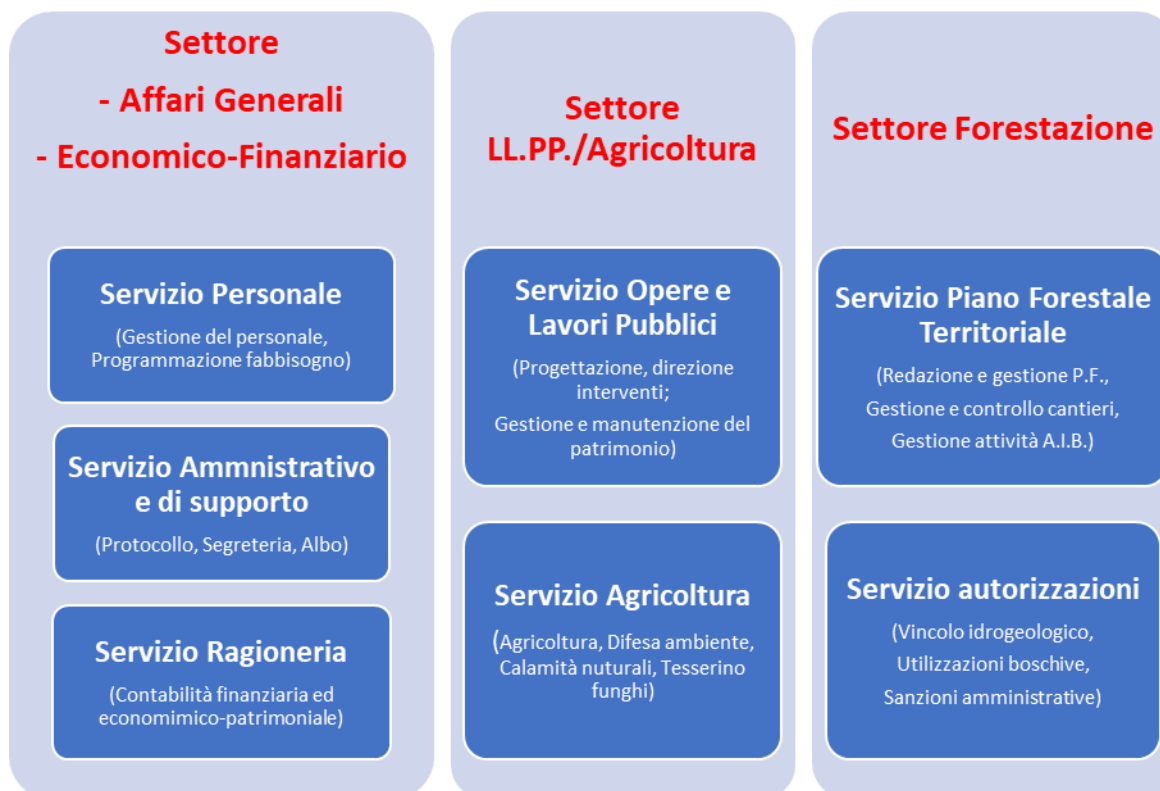
Inoltre con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 27 del 9 ottobre 2019, venne approvata la nuova Programmazione del Fabbisogno del Personale dell'Ente, per il triennio 2019/2021, oggetto di aggiornamento.

La nuova organizzazione articolazione organizzativa dell'Ente risulta strutturata su tre settori,

- Settore Affari Generali/Economico-Finanziario
- Settore LLPP/Agricoltura
- Settore Forestazione

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

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



1.2. 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, 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	2020/2022	
	100% spesa cessati anno in corso + cessati anno precedente + resti anni precedenti	I Comuni associati possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione dei comuni di cui fanno parte.
	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, programmate nel triennio 2019-2021, è rappresentata nella seguente tabella:

Tabella 1)

Dotazione organica 2019-2021 Cat.	Area	Profilo	Posti al 31/12/2022	Tempo	Posti vacanti
1 - Dir.		Segretario generale.	1	Scavalco	0
3 - D	Funzionari ed Elevanti Qualificazioni	Specialista amministrativo-contabile	1	Pieno / Indeterminato	2
1 - D	Funzionari ed E.Q.	Specialista tecnico-ambientale	1	Pieno / Determinato	0
2 -C	Istruttori	Istruttore amministrativo-informatico	1	Pieno / Indeterminato	1
2- B	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	1	Part Time / Indeterminato	1
9	TOTALE		5		4

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”*.

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;
- 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:

Tabella 2)

CAT.	PROFILO	Dotazione organica 2019-2021	Posti coperti	Contr. ex art. 110	Di cui part-time		TOTALE unità di personale conteggiate	TOTALE spesa effettiva da pre-consuntivo 2022
					n.	%		
Dir	Segretario generale - Dirigente a scavalco	1	1				1	
D	Specialista amministrativo-contabile	3	1				1	
D	Specialista tecnico-ambientale	1	1	1			1	
C	Istruttore amministrativo-informatico	2	1				1	
B	Collaboratore amministrativo	2	1		1	50%	1	
	TOTALE	9	5				5	228.410,00
	ONERI RIFLESSI SU COSTO DOTAZIONALE							16.595,00
	FONDO DECENTRATO 2022							32.762,00
	FONDO indennità di posizione e risultato							26.880,00
	Oneri riflessi (23,8%)							6.397,00
	IRAP (8,50%)							2.284,00
	Buoni mensa							1.750,00
	TOTALE costo personale							315.078,00

Nota: Per le somme relative al costo del personale forestale, occorre tener conto del fatto che esse, anche ad avviso della Corte dei conti (cfr. pareri Sez. Controllo Corte dei conti Toscane 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%.

La spesa teorica totale è contenuta entro il limite di legge (pari all’importo di **euro 539.503,00 dell’anno 2008**).

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 2023/2025, ai fini della verifica della permanenza del requisito del contenimento della spesa, 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 “Irno-Solofrana”, Ente non soggetto a patto di stabilità né nel 2015 e né dopo, tale limite risulta pari ad € 539.503,00.

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 della Comunità Montana "Irno-Solofrana".

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	Consuntivo 2008
- Analisi economico finanziaria - spesa personale	503.189,00
- Spesa per Imposte e tasse	36.314,00
TOTALE SPESA ANNO 2008	539.503,00

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 2021 e 2022** e dalla **previsione assestata 2023** del bilancio 2023/2025:

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	257.961,00	248.986,00	265.113,00
Imposte e tasse a carico dell'Ente	17.682,00	18.150,00	18.150,00
Da aggiungere:			
a) Spesa per buoni pasto (cap. 60) non compresa nel macro aggregato 1	3.000,00	1.750,00	1.750,00
Sommario:	278.643,00	268.886,00	285.013,00

4. IL PERSONALE FORESTALE

In sede di redazione del PTFP 2023-2025, in ottemperanza alla deliberazione della Sezione Autonomie n. 20/2018 e nel rispetto degli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di limitazione delle assunzioni, nella determinazione del tetto alla spesa del personale non sono incluse 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 4bis, 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.)	77	75	74
Impiegati a tempo indeterminato (I.T.I.) – Struttura tecnica forestale	3	2	1
Operai a tempo determinato (O.T.D.)	-	12	12
In totale	80	89	87

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.)	2.023.243,70	2.070.737,66	1.916.743,03
Per manodopera a tempo determinato (O.T.D.)	-	191.234,04	140.276,97
Per altri oneri (acquisti, materiali ed altro)	59.148,66	46.573,77	37.985,82
In totale	2.082.392,36	2.308.545,47	2.095.005,82

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"), trasferiti dall'Amministrazione della Provincia di Salerno in forza di quanto previsto dalla L.R. n. 11/96.

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.

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.

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.

5.2. 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 previste					
anno	profilo	cat	N.	IMPORTO con oneri e IRAP	Note
2023	Capacità residua 2018-2021	D	1	43.863,18	
2023	Cessazioni avvenute nel 2022	B e D	2	71.556,62	
2023	Capacità ceduta dai Comuni	--		0,00	
Totale disponibile nel 2023				115.419,80	
2024	Capacità ceduta dai Comuni	--		0,00	
2023	Cessazioni previste	--		0,00	
Totale disponibile nel 2024				0,00	

2025	Capacità ceduta dai Comuni	--		0,00	
2025	Cessazioni previste	D	1	43.863,18	
Totale disponibile nel 2025				43.863,18	
TOTALE				159.282,98	

Le capacità assunzionali dell'Ente ammontano pertanto, nell'ambito del triennio di validità del PTFP 2023-2025, ad euro **159.282,98**.

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 67 anni di età, in relazione ai requisiti di anzianità contributiva per il pensionamento), 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.

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.

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 Ministero 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

Con il presente documento è necessario provvedere alla redazione di un nuovo documento di programmazione del fabbisogno di personale, con riferimento al triennio 2023/2025.

Più in dettaglio, nella corrente annualità **2023**, si prevedono le due assunzioni dall'esterno.

Si prevede, per l'anno 2023, la copertura dei seguenti profili:

Piano Occupazionale 2023-2025 – annualità 2023					
Cat. giur.	Profilo	Costo unitario annuo	N.		Utilizzo budget 2023
Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	27.693,44	1		27.693,44
Totali					27.693,44
Budget assunzionale 2023 (cessati 2022)					71.556,62
Resto assunzionale 2022					43.863,18
Totale budget a disposizione					115.419,80
Resto assunzionale 2024					87.726,36

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 87.726,36.

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

Piano Occupazionale 2023-2025 – annualità 2024					
Cat. giur.	Profilo	Costo unitario annuo	N.	Regime orario	Utilizzo budget 2024
Funzionari ed Elevanti Qualificazioni	Specialista amministrativo-contabile	43.863,18	2	Part-Time (18 ore)	43.863,18
Funzionari ed Elevanti Qualificazioni	Specialista tecnico-ambientale	43.863,18	1	Tempo pieno	43.863,18
Totali			3		87.726,36
Budget assunzionale 2024 (cessati 2023)					87.726,36
Resto assunzionale 2023					0
Totale budget a disposizione					115.419,80
Resto assunzionale 2024					0

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 43.863,18.

Per il **2025** non si prevedono nuove assunzioni dall'esterno.

La capacità assunzionale maturata nell'anno 2025, non ancora accertata, sarà riportata nel Piano del triennio successivo.

Il costo totale delle assunzioni previste nel triennio ammonta ad **€ 159.282,98**.

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	315.078,00
COSTO delle assunzioni previste dal PTFP nel triennio 2023-2025	115.419,80
COSTO delle cessazioni previste nel triennio 2022-2024	-159.282,98
COSTO dotazionale previsto alla fine dell'anno 2025	271.214,82
LIMITE DI LEGGE (Spesa di personale media, relativa all'anno 2008)	539.503,00
MARGINE DI ULTERIORE DISPONIBILITA'	268.288,18

Verificato che la spesa programmata rientra nel limite di legge, si evidenzia che resta un margine di capacità di spesa ulteriore, pari ad euro 268.288,18, 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.	N.	PROFILO professionale	Regime orario	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2023
Operatori esperti	1	Collaboratore amministrativo	Integrazione oraria Tempo pieno	Integrazione da 18 a 36 ore.

Anno 2024

Cat.	N.	PROFILO professionale	Regime orario	MODALITÀ DI ASSUNZIONE PREVISTE 2024
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	2	Specialista amministrativo-contabile	Part-Time (18 ore)	Concorso pubblico
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	1	Specialista tecnico-ambientale	Tempo pieno	Concorso pubblico
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	1	Specialista tecnico-ambientale	Tempo pieno	Art. 110 del TUEL- D.Lgs. 267/2000

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. 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.

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.

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.

8.2. Piano delle assunzioni a tempo determinato

Con l'aggiornamento del PTFP 2019-2021, approvato con deliberazione di Giunta n. 27 del 9/10/2019, è stato definito un Piano 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 2019, 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 dal 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. Le assunzioni a tempo determinato, programmate per l'annualità 2020 del PTFP 2019/2021, sono state avviate con la pubblicazione di un Avviso di selezione pubblica per l'assunzione di n. 1 unità di

personale a tempo pieno e determinato. I relativi procedimenti selettivi sono stati completati con 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 01.02.2020.

▪ **Piano di Formazione**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

Piano di Formazione del Personale			
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Personale coinvolto
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali	anticorruzione	Corso on line con fornitore esterno	tutti
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali	Corsi specifici di Settore	Corso on line con fornitore esterno	5

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio".