

ALLEGATO SEZIONE 3.3

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 Dicembre 2024	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31.12.2024: TOTALE: n. 24 unità di personale <i>di cui:</i> n. 22 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 23 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale n. 0 in convenzione da altro Ente a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 2 cat. D (<i>Funzionari ed Elevata Qualificazione</i>) <i>così articolate:</i> n. 0 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo-contabile n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 0 con profilo di Istruttore direttivo assistente sociale n. 18 cat. C (<i>Istruttori</i>) <i>così articolate:</i> n. 7 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile n. 3 con profilo di Istruttore tecnico n. 8 con profilo di Istruttore agente di PM n. 4 cat. B (<i>Operatori esperti</i>) <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Applicato amministrativo n. 2. con profilo di Operaio specializzato n. 0 con profilo di Operaio
---	--	--

	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall’articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, e dell’anno 2023 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,81% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all’annualità 2024, di Euro 302.359,51, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.344.978,51; ▪ La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l’anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 302.359,51, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l’anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all’art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.344.978,51. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell’anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell’ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori: SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.241.621,00 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 310.405,25 = LIMITE CAPACITA’ ASSUNZIONALE Euro 1.552.026,25 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.544.480,00. Dato atto che: - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica; - i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.
--	--	--

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 556 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Spesa di personale 2008: Euro 1.092.137,72
Spesa di personale, ai sensi del comma 556 per l'anno 2025: Euro 1.074.657,77

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

		Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 171.213,10
		Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 100.000,00
		a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale
		Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da comunicazioni pervenute dai Responsabili dei Settori agli atti d'ufficio.
		a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere
		Atteso che:
		- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione; - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
		si attesta che il Comune di Portofino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.
		b) stima del trend delle cessazioni:
		Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:
		ANNO 2025: nessuna cessazione prevista
		ANNO 2025: nessuna cessazione prevista
		ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

		c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: ANNO 2025: • assunzione di 1 Istruttore direttivo Polizia Municipale categoria D1 (<i>Funzionari ed Elevata Qualificazione</i>) a tempo pieno ed indeterminato mediante progressione verticale • assunzione di 3 Agente Polizia Municipale ex Categoria C a mezzo mobilità o concorso. ANNO 2026: al momento non sono programmabili assunzioni; ANNO 2027: al momento non sono programmabili assunzioni; d) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1 del 28.01.2025;
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere alla copertura delle posizioni di cui al precedente punto C della sezione 3.3.2 attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, delle seguenti procedure: • assunzione di 3 Agente Polizia Municipale ex Categoria C a mezzo mobilità, graduatoria o concorso; • assunzione di 1 Istruttore direttivo Polizia Municipale categoria D1 (<i>Funzionari ed Elevata Qualificazione</i>) a tempo pieno e indeterminato mediante progressione verticale; • assunzione di Agenti di Polizia Locale a tempo determinato per un numero massimo di 24 mensilità. • assunzione di Funzionari per 12 ore settimanali ex comma 557 art 1 legge 30 dicembre 2004 n. 311 per 8 mensilità.

	3.3.4 Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: L'ambito prioritario riguarda il settore della prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, della sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'aggiornamento del personale in base alle nuove modifiche normative. b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Ai fini della strategia formativa saranno attuati convenzioni o contratti sottoscritti con soggetti specializzati in formazione dei dipendenti delle PA. c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale sono concessi permessi studio nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia. d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti Entrambi gli obiettivi consentono di avere risultati che si riflettono sulla qualità dei servizi offerti agli utenti e cittadini.