

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 1 novembre 2023</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01/11/2023:</p> <p>TOTALE: n. 14 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 12 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 0 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale n. 0 in convenzione <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 5 cat. D (<i>Funzionari ed Elevata Qualificazione</i>) <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di Istruttore direttivo Polizia Locale <p>n. 7 cat. C (<i>Istruttori</i>) <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore contabile n. 2 con profilo di Istruttore tecnico n. 2 con profilo di Istruttore Polizia Locale <p>n. 2 cat. B (<i>Operatori esperti</i>) <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 2 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. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del DPCM 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 15,99%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50%;
- 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 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 436.194,50, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 952.785,43;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 599.462,19 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 447.359,84 un incremento, pari al 34%, per Euro 152.102,35);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato C) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 152.102,35, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del DPCM 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 599.462,19.

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 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal DPCM 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 447.359,84 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 152.102,35 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 599.462,19 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 572.000,00.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal DPCM 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 DPCM 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 2023, 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 557 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:*

- valore spesa personale anno 2008: euro 605.334,77
- spesa di personale anno 2023: euro 572.000,00

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 2023, 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 26.642,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 25.720,18

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 con deliberazione di G.C. n.ro 119 del 30.11.2022.

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 Bonassola 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 2023: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

		<p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>ANNO 2023, periodo 1 novembre/31 dicembre:</p> <ul style="list-style-type: none">• assunzione di 1 Istruttore Polizia Locale categoria C1 (<i>Istruttori</i>) a tempo pieno e indeterminato;• progressione verticale straordinaria da categoria Istruttori a categoria Funzionari ed Elevate Qualificazioni in seno all'Ufficio Tecnico;• proroga di mesi 1 contratto a tempo determinato e pieno Istruttore Polizia Locale; <p>NOTA: n 1 posto di Istruttore Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato rimane vacante ma non disponibile fino al compimento del periodo di prova presso altro ente da parte di personale dimissionario</p> <p>ANNO 2024:</p> <ul style="list-style-type: none">• assunzione di 1 Istruttore Polizia Locale a tempo pieno e determinato – budget €. 11.587,79;• utilizzo di n. 1 Funzionario/Elevata Qualificazione ex L. 311/2004, art. 1 comma 557 – budget €. 14.709,93 <p>ANNO 2025:</p> <ul style="list-style-type: none">• assunzione di 1 Istruttore Polizia Locale a tempo pieno e determinato – budget €. 11.587,79;• utilizzo di n. 1 Funzionario/Elevata Qualificazione ex L. 311/2004, art. 1 comma 557 – budget €. 14.709,83 <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>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. del</p>
--	--	---

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assunzione di 1 Istruttore Polizia Locale categoria C1 (Istruttori) a tempo pieno e indeterminato tramite scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o, in subordine, procedura concorsuale; • assunzione di 1 Istruttore Polizia Locale a tempo pieno e determinato mediante utilizzo di graduatoria detenuta dall'ente;
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>Entrambi gli obiettivi consentono di avere risultati che si riflettono sulla qualità dei servizi offerti agli utenti e cittadini.</p>