



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024- 2026

**(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)**





COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021.

Il PIAO mira e al raggiungimento, in modo non sempre lineare ed oggettivamente semplificato, dei seguenti obiettivi:

- Sviluppare un commitment politico-strategico autorevole, tenace e che sappia orientare i comportamenti dell'Amministrazione e vincere le resistenze;
- Sviluppare un Management consapevole delle finalità e che partecipa o coopera per il buon esito delle stesse;
- Favorire la partecipazione e la consapevolezza del personale rispetto alle finalità;
- Realizzare un piano di sviluppo pluriennale sfidante e sostenibile allo stesso tempo, appropriato alla cultura organizzativa dell'Ente;
- Costruire un sistema di procedure appropriato alle finalità che si intende perseguire e che eviti ridondanze e corto circuiti organizzativi;
- Realizzare un sistema di comunicazione ispirato a modelli cooperativi;
- Implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie e indispensabili, adeguati ai differenti livelli di responsabilità;
- Orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione delle Amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (Valore pubblico).

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2022, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2022, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Ai sensi dell'art. 8 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 in sede di prima applicazione tale termine è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti:

- procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012 (comma 1);
- procedono alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), (comma 2).

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Indice generale

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	5
Sezione 2. Valore pubblico, performance e azioni positive.....	6
2.1 Programmazione Valore pubblico.....	6
2.2 Performance.....	7
2.3. Piano Azioni Positive.....	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	9
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano.....	9
3.1 Programmazione di struttura organizzativa.....	9
Assetto organizzativo dell'ente.....	9
Suddivisione in aree/servizi/uffici.....	10
Incarichi di direzione di area.....	10
3.1.1 Struttura organizzativa.....	12
Organigramma dell'Ente – Deliberazione G.C. n. 254 del 31/10/2023.....	12
Schema governance locale attuazione PNRR-Deliberazione di G.C. n. 86 del 30/3/2023.....	13
3.1.2 Salute digitale.....	13
Accessibilità.....	13
Semplificazione.....	14
Digitalizzazione.....	14
Dotazioni strumentali.....	15
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	15
3.3. Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni del personale.....	16
Rilevazione delle eccedenze di Personale.....	16
Capacità assunzionale.....	16
3.3.1 Riferimenti normativi.....	16
3.3.2 Fascia di riferimento.....	18
3.3.3 Possibilita' massime di incremento spesa di personale 2024/2026.....	21
3.3.4 Modalita' di calcolo.....	21
Rimodulazione della consistenza di personale.....	22
Programmazione del fabbisogno di personale.....	22
Premessa.....	22
Vincoli in materia di assunzioni.....	22
Assunzioni obbligatorie.....	23
Programma delle assunzioni 2024/2026.....	24
Cessazioni previste nel corso del 2024.....	24
Assunzioni previste nel corso del 2024 da attivare.....	25
Progressioni verticali previste nel corso del 2024.....	26
Cessazioni previste nel corso del 2025.....	26
Cessazioni previste nel corso del 2026.....	26
Rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica.....	27
Dotazione organica.....	29
Dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110 d.lgs. n. 267/2000.....	31
Forme flessibili di assunzioni.....	31
Piano assunzioni personale con lavoro flessibile anno 2024.....	32
Piano assunzioni personale con lavoro flessibile anno 2025.....	32
Piano assunzioni personale con lavoro flessibile anno 2026.....	33
3.4 Sottosezione sulla formazione del personale.....	33
Sezione 4. Monitoraggio.....	35

Allegati:

- 1 - SCHEDE PERFORMANCE
- 2 - PIANO AZIONI POSITIVE
- 3 - PTPCT



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di **Sestri Levante**

Indirizzo: **Piazza Matteotti, 3 – 16039 Sestri Levante (GE)**

Codice fiscale: **00787810100** – Partita IVA: **00171390990**

Sindaco: **Francesco SOLINAS**

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre anno precedente: **140**

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: **17.361**

Telefono: **0185/4781**

Sito internet: **www.comune.sestri-levante.ge.it**

E-mail: **protocollo@comune.sestr-levante.ge.it**

PEC: **protocollo@pec.comune.sestri-levante.ge.it**



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Sezione 2. Valore pubblico, performance e azioni positive

2.1 Programmazione Valore pubblico

Le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica intendono per Valore Pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, nonché ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica, anche mediante il ricorso a organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. Il "valore pubblico" si può definire quindi sia come il conseguimento di un "traguardo sociale" finalizzato all'affermazione di principi su cui si fonda la convivenza civile, sia come il consolidamento di una condizione che esprime un bisogno primario individuale, sia come il soddisfacimento di un'esigenza collettiva o il miglioramento di una condizione, anche mediante il perseguimento di un livello più elevato soddisfacimento o risposta ai bisogni. La caratteristica fondamentale del "valore pubblico" è determinata dal riferimento a specifici destinatari che possono essere intesi, sia singolarmente, se riferita ai bisogni la cui tutela sia riconosciuta dall'ordinamento giuridico, sia nella dimensione collettiva intesa come comunità di riferimento. Se il valore consiste nel "miglioramento di una condizione", il suo conseguimento viene rilevato con riferimento al beneficio assicurato ai destinatari a cui si rivolge l'azione amministrativa. A tal fine l'Ente definisce, sia un elenco di valori verso cui orientare la propria azione amministrativa, sia i beneficiari a cui tale azione è diretta.

Sulla base della classificazione che precede, i valori che l'ente intende perseguire sono i seguenti:

- Valori di funzionamento: a) economicità, finalizzata al contenimento della spesa pur nel rispetto degli standard dei servizi; b) tempestività, riferita al rispetto dei tempi procedurali.
- Valori di benessere sociale: a) infrastrutture pubbliche, consistente nella realizzazione di nuove opere e manutenzione di quelle esistenti; b) pubblica istruzione, relativa alla promozione dell'istruzione mediante il sostegno all'offerta formativa; c) sanità, con la realizzazione degli interventi diretti a garantire l'accessibilità ai servizi sanitari.
- Valori per destinatari specifici: a) accessibilità, con particolare riferimento ai servizi a domanda individuale; b) qualità, relativa agli standard dei servizi prestati agli utenti.
- Valori di garanzia: a) legalità, consistente nell'affermazione del principio di correttezza amministrativa; b) trasparenza, riguardo al rispetto degli obblighi di pubblicazione; c) rendicontazione, con riferimento sia agli obblighi di risposta ai cittadini, sia alla presentazione dei risultati dell'amministrazione

Le azioni che condurranno al loro raggiungimento sono contenute all'interno del D.U.P. - Documento Unico di programmazione, approvato con deliberazione del di Consiglio Comunale n. 81/2023 e nella Nota di Aggiornamento al DUP approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 166/2023;

Il D.U.P. è articolato in due sezioni: la sezione strategica (SeS) e la sezione operativa (SeO). La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato approvate con deliberazione del Consiglio Comunale, con un orizzonte temporale pari al mandato amministrativo. Individua gli indirizzi strategici dell'Ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, da realizzare nel corso del mandato amministrativo.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Infine, nella SeS sono inoltre indicati gli strumenti attraverso i quali l'Ente intende rendicontare il proprio operato nel corso del mandato, per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi, di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa.

- La SeO contiene la programmazione operativa dell'ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione ed è strutturata in due parti.
- Parte prima: contiene per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici contenuti nella SeS, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nel triennio, sia con riferimento all'Ente che al gruppo amministrazione pubblica.
- Per ogni programma sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere nel corso del triennio, che discendono dagli obiettivi strategici indicati nella precedente Sezione Strategica.
- Parte Seconda: contiene la programmazione in materia di personale, lavori pubblici e patrimonio.

2.2 Performance

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione di G.C. n. 182/2012. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione delle legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e successive modificazioni ed integrazioni gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione: 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente; 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata; 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali. Gli obiettivi ritenuti strategici possono essere finanziati in via specifica, ma ciò avverrà con provvedimento successivo alla costituzione del fondo del salario accessorio del personale dipendente e quindi a seguito della specifica destinazione di somme da parte della contrattazione decentrata.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

L'albero della performance fornisce la rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione con cui si stabiliscono priorità e obiettivi a partire dal programma di mandato del Sindaco fino ad arrivare alla programmazione operativa.

Programma di mandato

Documento Unico di Programmazione

Piano esecutivo di gestione e Piano dettagliato degli obiettivi

Le schede relative agli obiettivi di performance e ai progetti ex art. 79 comma 2 lett. c) CCNL 2022, sono contenute nell'allegato n. 1.

2.3. Piano Azioni Positive

Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito con Deliberazione della Giunta comunale n. 235 del 27.09.2023, non ha ancora definito lo schema di PAP per il triennio 2024/2026 da sottoporre all'attenzione della Giunta comunale per l'approvazione. Pertanto, nelle more che si proceda alla definizione del PAP il Piano delle azioni positive 2021/2023 approvato con deliberazione di G.C. n. 10 del 27/1/2022 viene confermato nei suoi contenuti e obiettivi e allegato quale parte integrante del presente documento (Allegato 2).

Il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019. In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Ministero dell'Interno adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Questa sottosezione contiene la programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico. Si rimanda all'Allegato denominato Allegato 3_PTCT con relativi allegati

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

3.1 Programmazione di struttura organizzativa

Assetto organizzativo dell'ente

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

l'attuale organizzazione dell'Ente. Tuttavia è opportuno dare atto che nel corso del 2023 sono intervenute due modifiche della macrostruttura:

- la prima approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 187 del 31/03/2023, da intendersi qui richiamata, con la quale è stata prevista, con decorrenza dal 1/9/2023, la modifica dell'organigramma dell'Ente con l'individuazione di un settore dirigenziale denominato Area 3 Protezione civile, Servizi demografici e del cittadino e il nuovo riposizionamento di alcuni servizi presso Aree differenti ai fini del miglioramento dell'efficienza degli uffici stessi

- la seconda con deliberazione di Giunta comunale n. 254 del 31/10/2023, in vigore dal 1/11/2023 con la quale sono stati da un lato confermati l'assetto e le linee fondamentali dell'Ente - previsione di 5 strutture (aree) dirigenziali, ritenute indispensabili per l'assolvimento delle funzioni gestionali ascritte al Comune; Corpo Polizia Municipale alle dirette dipendenze del Sindaco; Servizi in posizione di Staff con funzioni di supporto o di assistenza alle strutture organizzative dell'Ente, ovvero di svolgimento di attività ad alto contenuto specialistico o di verifica e controllo; - Servizio di Staff del Sindaco con funzioni di supporto al Sindaco e alla Giunta comunale - dall'altro, in ragione non solo delle evoluzioni intervenute negli ultimi mesi all'interno dell'Ente, ma anche in conformità al programma del Sindaco ed in funzione dell'esigenza di dar corso a misure di miglioramento e razionalizzazione delle strutture amministrative intermedie, si è previsto che:

- il Servizio Politiche del Personale faccia parte dell'Area 1 Servizi Amministrativi e Servizi alla persona;
- l'Ufficio 'Società partecipate faccia capo all'Area 2 - 'Servizi finanziari';
- gli uffici denominati 'Sito istituzionale' e 'Sportello telematico polifunzionale' facciano parte dei Servizi Informatici presso l'Area 5 'Pianificazione e gestione del territorio e Servizi Informatici', insieme all'Ufficio Transizione Digitale;
- il Servizio denominato 'Sportello del cittadino e URP' faccia parte dei servizi di Staff facenti capo al Segretario generale;

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione.

Suddivisione in aree/servizi/uffici

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Sestri Levante sono attualmente articolate nei Servizi ed Uffici esposti graficamente nell'organigramma qui di seguito esposto, approvato con deliberazione di G.C. n. 254 del 31/10/2023.

Incarichi di direzione di area

Al vertice di tutte le aree sopra esposte vi sono dei Dirigenti che assicurano l'efficiente funzionamento dei servizi.

Le aree dirigenziali sono così suddivise:

Area	Dirigente
Area 1- Servizi amministrativi e servizi alla Persona	Incarico art. 110 TUEL - Dott.ssa Giulia Spelta
Area 2 - Servizi finanziari e demografici	Dirigente di ruolo - Dott.ssa Laura Simonetti
Area 3 - Protezione civile, servizi demografici	Dirigente di ruolo - Ing. Giorgia Lucia Nebbia
Area 4 -Lavori pubblici, manutenzione, ambiente, gestione discarica, demanio	Dirigente di ruolo - Ing. Annalisa Fresia
Area 5 - Pianificazione e gestione del	Incarico ad interim Ing. Annalisa Fresia



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

territorio	
Area di Staff	Segretario generale – Avv. Giovanni Curaba

Per il Corpo di Polizia Municipale alle dirette dipendenze del Sindaco, il vertice è affidato alla elevata qualificazione a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

I Servizi di staff, indicati di seguito, sono alle dipendenze del Segretario Generale, Avv. Giovanni Curaba:

- Servizio segreteria generale e supporto ad Organi Istituzionali;
- Servizio Legale e Contratti, Servizio controllo di gestione, Controlli interni

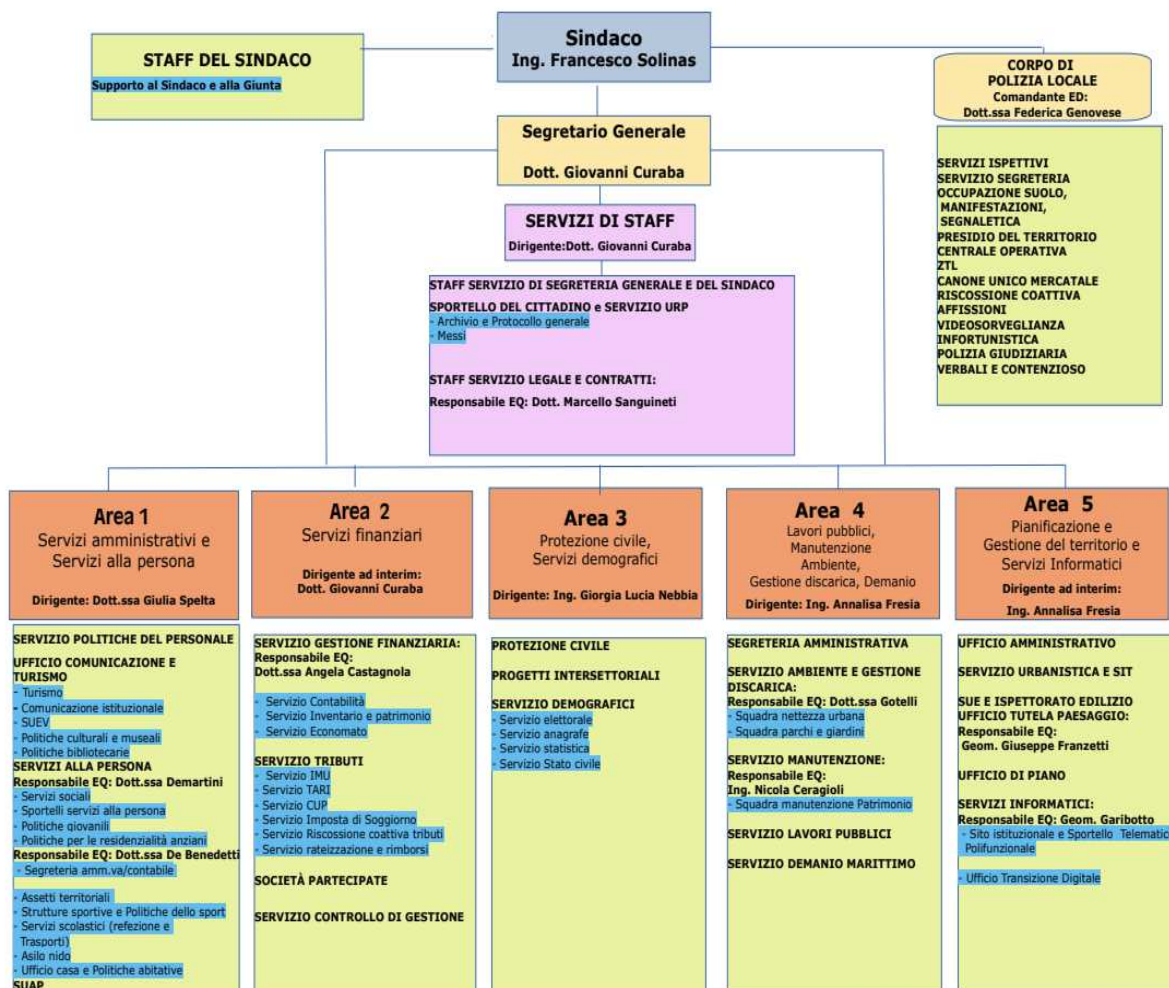


COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

3.1.1 Struttura organizzativa

Organigramma dell'Ente – Deliberazione G.C. n. 254 del 31/10/2023





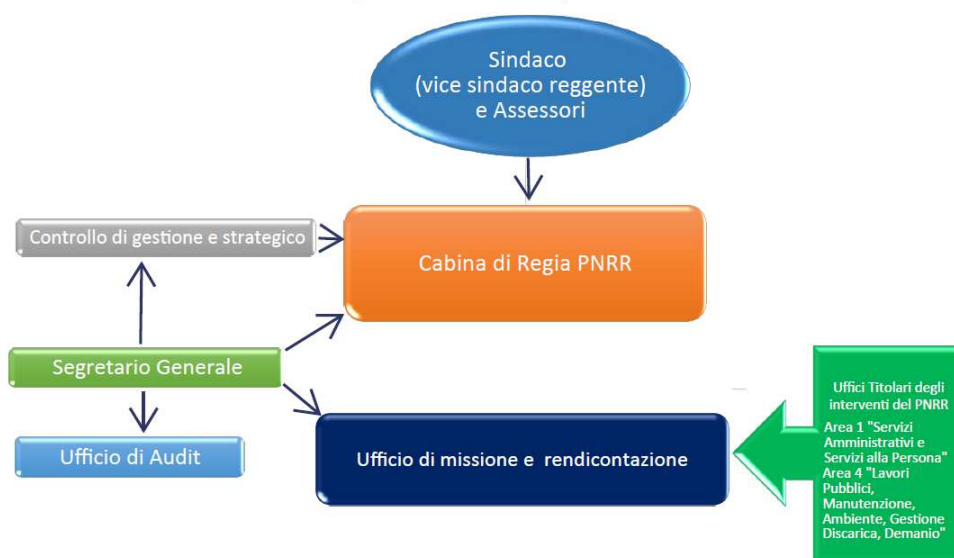
COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Schema governance locale attuazione PNRR-Deliberazione di G.C. n. 86 del 30/3/2023

Allegato A

Comune di Sestri Levante
Schema della governance locale per l'attuazione del PNRR



3.1.2 Salute digitale

Accessibilità

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione debbano essere definite le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; l'articolo stabilisce inoltre che debba essere ivi contenuto delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Sotto il profilo dell'accessibilità digitale, il Comune ha adempiuto agli indirizzi contenuti nella G.C. n. 226/2022, riguardante l'approvazione degli obiettivi di accessibilità agli strumenti informatici. Gli obiettivi sono stati pubblicati nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente (Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati) e nel sito AgID all'indirizzo: <https://form.agid.gov.it/view/d1191991-b293-4325-a252-5395d8ce3357>

Inoltre il Comune, entro i termini di legge, ha pubblicazione le dichiarazioni di accessibilità, tali dichiarazioni sono state pubblicate sul sito istituzionale all'indirizzo <https://www.comune.sestri-levante.ge.it/index.php/dichiarazioni-di-accessibilita>, dove si trovano elencate le varie dichiarazioni dei siti web di competenza del Comune di Sestri Levante.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Semplificazione

Il Comune è chiamato a produrre un impegno straordinario per corrispondere a quanto necessario per una trasformazione verso una gestione totalmente digitalizzata: la sostituzione di documenti amministrativi e fascicoli cartacei con documenti e fascicoli informatici e l'informatizzazione delle procedure per la presentazione di istanze, dichiarazioni e segnalazioni che ne permettano la gestione on line comporta un inevitabile cambiamento nella gestione dei processi di lavoro che devono essere rivisti in funzione delle esigenze dell'utenza, ottenendo il massimo possibile di semplificazione.

Digitalizzazione

Nel percorso di digitalizzazione intrapreso dal Comune di Sestri Levante mediante il rinnovamento del sito Internet e dello Sportello Telematico Digitale, misure previste dall'Agenda Semplificazione e Agenda Digitale, si è proseguito con l'attuazione degli obiettivi e si sono programmati importanti interventi mediante la partecipazione ai Bandi PNRR sul digitale.

In particolare i bandi PNRR per cui il Comune sta seguendo le lavorazioni sono i seguenti:

- Misura 1.4.3 "Adozione app IO" (progetto già avviato)
- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"
- Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" (progetto già avviato)
- Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" (progetto già avviato)
- Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
- Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"
- Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"

Come sopra anticipato la Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" contiene importanti novità sulle modalità con cui un cittadino si confronterà con la Pubblica Amministrazione.

A partire dalle linee guida dei Modelli di Design pubblicate dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale con cui tutte le amministrazioni dovranno realizzare servizi semplici, accessibili, inclusivi, che riducono le disuguaglianze e rispettano le norme, il Comune ha scelto di percorrere la strada di rifacimento del sito Internet e dello Sportello Telematico mediante appunto la partecipazione ai bandi del PNRR e seguendo le indicazioni progettuali previste, lavori che saranno attuati nel biennio 2023-2024 così come previsto.

Un altro importante capitolo riguarda il passaggio in "cloud" dei servizi erogati dal Comune mediante la pubblicazione presso piattaforme Cloud certificate. Già il gestionale utilizzato dagli uffici è stato spostato nel corso degli scorsi anni presso server in cloud ma con questa ulteriore modifica i servizi saranno ospitati su data center certificati che garantiscono un profilo maggiormente performante in termini di cyber sicurezza e di prestazioni.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Dotazioni strumentali

L'ufficio Informatica del Comune di Sestri Levante è quotidianamente impegnato nella razionalizzazione dell'infrastruttura, partendo dall'inventario del materiale (debitamente informatizzato mediante software realizzati in proprio) e cercando, laddove possibile, la sostituzione con dotazioni in linea con le esigenze lavorative dei dipendenti.

Anche dal lato server si stanno predisponendo tutte le azioni per far sì che le macchine, di norma virtualizzate, siano sempre aggiornate al sistema operativo più recente così da prevenire il più possibile attacchi informatici dovuti di norma a strutture obsolete.

Nel corso di quest'anno sono iniziate interlocuzioni per il "passaggio in cloud" anche dell'infrastruttura informatica ad oggi residente presso gli uffici di Piazza del Repubblica. Questo passaggio (obbligatorio per i Comuni a far data dal 2026), consentirà elevate opzioni di sicurezza per i dati e i programmi utilizzati.

Recentemente è stato sostituito il centralino telefonico con più recenti versioni del software ottenendo una razionalizzazione del sistema ed un netto miglioramento del sistema di telefonia anche interno; i telefoni VoIP recenti hanno migliorato la qualità della comunicazione sia audio che di messaggistica interna.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In ragione delle modifiche legislative introdotte a livello nazionale, è stato avviato il confronto sindacale richiesto dal CCNL e, nelle more della regolamentazione definitiva del lavoro agile, il regolamento sperimentale in vigore sino al 31/12/2023 e approvato con deliberazione di G.C. n. 257 del 31/10/2022, non è più efficace. Il nuovo regolamento dovrà recepire le indicazioni di cui alla direttiva ministeriale del 29/12/2023. Con tale documento il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha precisato che il lavoro agile, alla luce del graduale risolversi del fenomeno pandemico, accompagnato dall'altrettanto graduale "rientro in presenza" dei lavoratori, da strumento emergenziale si è progressivamente riappropriato della sua reale natura di strumento organizzativo di cui, anche grazie alla contrattazione collettiva, sono state gradualmente tratte le caratteristiche necessarie ai fini del suo proficuo utilizzo nell'ambito delle pubbliche amministrazioni. Inoltre, il Ministro, preso atto che come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro agile nel pubblico impiego è stato utilizzato come forma di tutela per i lavoratori "fragili" ha invitato le Pubbliche Amministrazioni ad un *"utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente..."*, per garantire *"...ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza"*.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

3.3. Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni del personale

Rilevazione delle eccedenze di Personale

Acquisite le dichiarazioni dei Dirigenti in merito all'assenza di situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale, si conferma che non vi sono eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012).

Capacità assunzionale

3.3.1 Riferimenti normativi

Il limite di cui all'art1 comma 557 della legge 296/2006 ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 determinando le fasce demografiche e i valori soglia.

Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come successivamente assestato, oltre che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

La circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza e dell'Interno, sul decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, del 13/5/2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 226 del 11/9/2020 da indicazioni operative sulla modalità di calcolo.

Pertanto a decorrere dal 2021 i comuni che sulla base dei dati del 2020, si collocano, anche a seguito della maggior spesa, fra le due soglie, assumono come parametro a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale, il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggior spesa.

Per gli enti che invece si trovino al di sotto dei valori soglia più bassi è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica.

Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità, il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo, dovendosi adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Inoltre il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro, modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

3.3.2 Fascia di riferimento

Nello specifico, per il Comune di SESTRI LEVANTE i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

- La dotazione organica dell'Ente rideterminata, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro **6.463.988,25** (media triennio 2011-2013).
- Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	SESTRI LEVANTE
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	17.361
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

Anno di prima applicazione della norma 2018

Prendendo a riferimento i dati relativi al Rendiconto 2018, approvato con deliberazione C.C. **n. 49 del 29/04/2019**, il rapporto tra la spesa personale 2018 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2016/2018) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **27,46%**, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018 (depurate sia in spesa che in entrata dell'importo spese per lavoro flessibile di € 45.000,00 etero finanziate e convenzione servizio segreteria rimborsata altri enti di € 34.594,13)	5.895.355,62	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018 depurate sia in spesa che in entrata dell'importo spese per lavoro flessibile di € 45.000,00 etero finanziate e convenzione servizio segreteria rimborsata altri enti di € 34.594,13)	22.416.420,30	B = (B1+B2+B3)/3	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017 (sia in spesa che in entrata dell'importo spese depurate spese convenzione servizio segreteria di € 17.259,26)	21.784.161,74		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2016 (sia in spesa che in entrata dell'importo spese depurate spese convenzione servizio segreteria di € 37.585,50)	22.093.453,2		



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2018	631.693,09	C	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		A / (B-C)%	27,46

Si precisa che in precedenza il calcolo non veniva depurato delle voci eterofinanziate e pertanto nei documenti contabili la percentuale indicata era pari a € 27,78%.

La spesa calcolata nel consuntivo 2018 era stata depurata dalla voce di spesa relativa alla convenzione di segreteria e delle altre relative alle spese etero finanziate. Applicando l'art. 33 del D.L. 34/19 conv.L. 58/19 l'importo ricalcolato collocherebbe l'ente nella fascia intermedia. Ma relativamente al 2020 erano fatte salve tutte le assunzioni fino al 20/04/2020.

ULTIMO RENDICONTO APPROVATO, ANNO 2022

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2022, approvato con deliberazione **C.C. n. 48 del 28/04/2023**, il rapporto tra la spesa personale 2022 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **23,55%**, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

		DATO CONSUNTIVO	DETRAZIONI	DATO CONSUNTIVO DEPURATO
Accertamento entrate correnti 2020 (titolo I-II-III)	Titolo 1°	€ 14.556.696,59	(-) 35.667,72 (-) 166.040,05	€ 14.354.988,82
	Titolo 2°	€ 5.220.808,48		€ 5.220.808,48
	Titolo 3°	€ 5.639.051,58		€ 5.639.051,58
	Totale			€ 25.214.848,88
Accertamento entrate correnti 2021 (titolo I-II-III)	Titolo 1°	€ 14.709.824,04	(-) 34.141,00 (-) 151.828,88 (-) 19.218,46	€ 14.504.635,70
	Titolo 2°	€ 3.249.025,52		€ 3.249.025,52
	Titolo 3°	€ 7.252.861,48		€ 7.252.861,48
	Totale			€ 25.006.522,70
Accertamento entrate correnti 2022 (titolo I-II-III)	Titolo 1° 1	€ 15.209.503,03	(-) 31.268,80 (-) 112.768,52 (-) 174.610,34	€ 14.890.855,37
	Titolo 2° 2	€ 2.855.425,60		€ 2.855.425,60
	Titolo 3°	€ 7.457.449,01		€ 7.457.449,01
	Totale			€ 25.203.729,98



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Valore della media triennale entrate correnti 2020/2022		€ 25.141.700,52
---	--	------------------------

Stanziamiento FCDE Assestato 2022		€ 831.372,91
-----------------------------------	--	---------------------

Valore media entrate correnti al netto del FCDE		€ 24.310.327,61
--	--	------------------------

SPESA PERSONALE 2022 Esclusa irap	TOTALE (+)	€ 6.042.754,63
	Rimborsi spese segreteria (-)	€ 31.268,80
	Spese eterofinanziate (-)	€ 112.768,52
	Arretrati contrattuali 2019/2021 (-)	€ 174.610,34
		€ 5.724.106,97

Rapporto spesa personale entrate correnti		23,55%
--	--	---------------

Raffrontando la predetta percentuale, utilizzando come base di calcolo il rendiconto dell'anno 2022, ultimo approvato, con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di SESTRI LEVANTE si colloca al di sotto del valore soglia "più basso", ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può quindi incrementare, secondo una progressione crescente, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al limite inferiore della propria fascia.

Si precisa inoltre che, per gli enti che si trovano al di sotto del valore soglia della percentuale di riferimento, è possibile utilizzare i resti assunzionali degli ultimi 5 anni e l'intero turn over del personale cessato.

Dato atto che la spesa del personale e le corrispondenti entrate sono state depurate dal rimborso delle spese della convenzione di segreteria da parte degli altri comuni, dall'importo relativo alle assunzioni il cui costo è etero finanziato e dall'importo corrisposto relativo agli arretrati contrattuali a seguito dell'entrata in vigore nel nuovo CCNL siglato il 16/11/2022.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

A partire dal 2021 vengono sterilizzate, infatti, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, sia le spese che le entrate dei comuni, delle regioni e delle province per le assunzioni che sono finanziate, anche parzialmente da parte di altri soggetti. Lo prevede l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020.

La disposizione stabilisce che le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre, siano "neutralizzate" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019.

3.3.3 Possibilita' massime di incremento spesa di personale 2024/2026

FASCIA DEMOGRAFICA	2024	2025	2026
F) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	22,0% rispetto spesa 2018	22,00% rispetto spesa 2018	22,00%rispetto spesa 2018
	1.296.978,24	1.296.978,24	1.296.978,24

2024		
SPESA DI PERSONALE 2018	5.895.355,62	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	1.296.978,24	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.192.333,86	A + D
2025		
SPESA DI PERSONALE 2018	5.895.355,62	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	1.296.978,24	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.192.333,86	A + D
2026		
SPESA DI PERSONALE 2018	5.895.355,62	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	1.296.978,24	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.192.333,86	A + D

L'Ente non prevede di utilizzare l'incremento massimo consentito dalla normativa di legge ma applicherà il turno over ed eventuali assunzioni necessarie per consentire il normale svolgimento dei servizi.

3.3.4 Modalita' di calcolo



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Ai fini del calcolo del rapporto, vengono considerati, ai sensi della circolare 08.06.2020, gli impegni riguardanti la spesa di personale complessiva di competenza sui codici del piano finanziario nei macroaggregati BDAP:

1.01.01.01.002
1.01.01.01.003
1.01.01.01.004
1.01.01.01.008
1.01.01.02.002
1.01.02.01.001
1.01.02.02.001

Non è stato considerato il codice U1.02.01.01.001 relativo all'IRAP.

Per le entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Da ultimo la corte dei conti Campania 111/2020 il valore da considerare è quello assestato.

Rimodulazione della consistenza di personale

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

Programmazione del fabbisogno di personale

Premessa

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

Vincoli in materia di assunzioni

Per il triennio 2024/2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

1. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
2. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
3. il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006), approvato con deliberazione di G.C. n. 10 del 27/1/2021 e successivamente riconfermato con deliberazione di G.C. n. 127 del 10/5/2023, nelle more della operatività del Comitato Unico di Garanzia costituito con deliberazione di G.C. n. 235 del 27/9/2023 viene per il triennio 2024/2026 riconfermato nel suo contenuto;
4. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
5. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
6. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
7. di aver verificato che sulla Piattaforma di Certificazione Crediti non risultano istanze da parte dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008- divieto di assunzione in caso di inadempimento delle richieste ricevuta da parte dei creditori interessati).
8. aver preso atto di quanto previsto dall'art. 3, comma 4 ter del D.L. n. 36/2022, convertito con modifiche dalla Legge n. 79/2022 in materia di arretrati riferiti ai rinnovi contrattuali, che saranno inseriti una volta sottoscritto il nuovo contratto collettivo.

Si dà atto altresì di:

- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti - enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) come da attestazione del Responsabile del Servizio finanziario per i singoli anni del triennio;
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- di aver liquidato al personale a tempo indeterminato del Comune di Sestri Levante l'IVC maggiorata, pari a 6,7 volte l'importo spettante nel 2023, a titolo di anticipo dei benefici contrattuali sull'anno 2024, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023 (determinazione dirigenziale n. 1969 del 18/12/2023).

Assunzioni obbligatorie

Si conferma che il Comune di SESTRI LEVANTE non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Centro per l'impiego il 22/01/2024, relativo all'anno 2023, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

Programma delle assunzioni 2024/2026

Si dà atto che nel 2024, rispetto alla tabella 1 del D.P.C.M. 17/03/2020, il Comune di Sestri Levante si colloca al di sotto del valore soglia "più basso", ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto e pertanto è possibile incrementare la spesa di personale.

Cessazioni previste nel corso del 2024

(salvo ulteriori soggetti anche in base alle scelte individuali ed alle normative vigenti)

	N.	Area	Profilo Professionale	Data cessazione
Area Staff – Servizio Segreteria	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo / Finanziario presso l'Area di Staff	01/02/2024
Area Staff – Servizio MESSI	1	Operatori Esperti	Operatore addetto ai servizi di supporto presso il servizio messi	01/04/2024
Area 4 – Servizio Cimiteri	1	Operatori Esperti	Operatore Esperto attività produttive con specializzazione tecnica presso l'Area 4	01/04/2024
Area 4 – Servizio NU	1	Operatori Esperti	Operatore esperto attività produttive con specializzazione tecnica presso l'Area 4	01/04/2024
Area 4 – Servizio NU	1	Operatori Esperti	Operatore esperto collaboratore tecnico presso l'Area 4	01/07/2024
Area 5 – Servizio Urbanistica	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico presso l'Area 5	01/09/2024
Area Staff – Servizio Segreteria	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo / Finanziario presso l'Area di Staff	26/02/2024
Area 4 – Servizio NU	1	Operatori	Operatore tecn. Attività produttive	01/02/2024
Area 4 –	1	Operatori	Operatore esperto attività prod.	01/02/2024



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Servizio NU		Esperti	con specializ. tecnica	
Area 3 – Servizi Demografici	1	Operatori Esperti	Operatore esperto coll. amm.vo	01/08/2024
Area 5 - Urbanistica	1	Istruttori	Istruttore Tecnico	01/04/2024
Area 1 – Servizio Cultura Pubblica Istruzione	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo / Finanziario	01/03/2024

Assunzioni previste nel corso del 2024 da attivare

	N.	Area	Profilo Professionale	note
Area 2 – Servizio Tributi	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario amm.vo/fin. Area 2 – Servizio Tributi	Assunzione concorso/mobilità/scorri mento graduatorie presumibilmente dal 01/03/2024 - (Piao 2023/2025)
Area 2 – Servizio Tributi	1	Istruttore	Istruttore Amm.vo/fin. - Area 2 Servizio Tributi	Assunzione concorso/mobilità/scorri mento graduatorie presumibilmente dal 01/04/2024 - (Piao 2023/2025)
Area 5 – Servizio Informatica	1	Istruttore	Istruttore Informatico – 36 h	Assunzione concorso/mobilità/scorri mento graduatorie presumibilmente dal 01/03/2024
Area 5 – Servizio Urbanistica	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario tecnico Area 5	Assunzione concorso/mobilità/scorri mento graduatorie presumibilmente dal 01/03/2024 (Piao 2023/2025)
Area 3 – Servizi Demografici	1	Istruttore	Istruttore Amm.vo/fin. - Area 3 – Servizi Demografici	Assunzione concorso/mobilità/scorri mento graduatorie presumibilmente dal 01/07/2024
Area 5	1		Dirigente – ex art. 110 TUEL	Selezione pubblica presumibilmente dal 01/09/2024
Area 5 -	1	Istruttori	Istruttore Tecnico	concorso/mobilità/



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Urbanistica				scorrimento graduatorie presumibilmente dal 01/04/2024
Area Staff Servizio Legale , contratti	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo/Finanziario	concorso/mobilità/ scorrimento graduatorie presumibilmente dal 01/04/2024

Con nota a firma del Dirigente dell'Area 1 Dott.ssa Giulia Spelta e del Dirigente dell'Area 4 Ing. Annalisa Fresia, conservata in atti, si relaziona in merito alla riallocazione del personale squadra operativa della Nettezza Urbana a seguito di avvio del servizio di gestione integrata rifiuti Ambito Tigullio Orientale.

Progressioni verticali previste nel corso del 2024

Area Staff	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo/Finanziario	progressione verticale
Comando PL	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Polizia Locale	Piao 2023/2025 da attivare progressione verticale
Area 2	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo/Finanziario	Piao 2023/2025 da attivare progressione verticale

Cessazioni previste nel corso del 2025

(salvo ulteriori soggetti anche in base alle scelte individuali ed alle normative vigenti)

	N.	Area	Profilo Professionale	Data cessazione
Area 5 – Servizio Informatica	1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Analista/Informatico	01/06/2025 (Piao 2023/2025)
Comando PL	1	Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	01/07/2025

Cessazioni previste nel corso del 2026

(salvo ulteriori soggetti anche in base alle scelte individuali ed alle normative vigenti)



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

	N.	Area	Profilo Professionale	Data cessazione
Area Staff – Servizio Segreteria	1	Istruttore	Istruttore Amm.vo/fin.	01/06/2026
Area 3 – Servizi Demografici	1	Operatori Esperti	Operatore Esperto Collaboratore Amm.vo	01/01/2026
Dirigenti	1		Dirigenti	01/06/2026
Comando PL	1	Istruttore	Istruttore Polizia Locale	01/10/2026
Area Staff – Servizio URP	1	Operatori Esperti	Operatore addetto ai servizi di supporto presso il servizio URP	01/06/2026

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024/2026 saranno comunque consentiti, ad invarianza di spesa:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti o lavori occasionali nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

Rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica

Nella presente modifica del Piano Triennale del Fabbisogno di personale sono previste assunzioni per il triennio 2024/2026.

La spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale rideterminata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i. (media triennio 2011-2013).



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2024/2025/2026 non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Gli importi, in sede di consuntivo, saranno aggiornati con le somme eterofinanziate.

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (esclusa irap) di cui € 689.462,90 per FPV anno precedente	6.781.741,05	B
Aumento contrattuale (dipendenti e dirigenti)	-72.956,86	
Costo dipendenti finanziati da altri Enti	-151.662,19	
	6.557.122,00	
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.192.333,86	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	635.211,86	(A+D)-B > 0

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (esclusi irap ed FPV anno precedente)	5.968.036,55	B
Aumento contrattuale (dipendenti e dirigenti)	-72.956,86	
Costo dipendenti finanziati da altri Enti	-159.395,92	
	5.735.683,77	
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.192.333,86	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	1.456.650,09	(A+D)-B > 0

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2026 (esclusi irap ed FPV anno precedente)	5.790.102,67	B
Aumento contrattuale (dipendenti e dirigenti)	-72.956,86	
Costo dipendenti finanziati da altri Enti	-156.580,39	
	5.560.565,42	
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.192.333,86	A + D



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	1.631.768,44	(A+D)-B > 0
---	--------------	-------------

Dotazione organica

DOTAZIONI ORGANICHE – RIEPILOGO PROFILI

PER PROFILO	Aggiornata al 1° FEBBRAIO 2024	TOTALE POSTI	COPERTI	MASCHI	FEMMINE	VACANTI
	Segretario Generale	1	1	1	0	0
	Dirigenti	5	4*	0	4	1
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Funzionario amm.vo/finanziario	25	21	3	18	4
	Funzionario analista/informatico	1	1	1	0	0
	Funzionario Comandante del Corpo di Polizia Locale	1	1	0	1	0
	Funzionario di Polizia locale	4	3	3	0	1
	Funzionario socio – assistenziale	8	8	1	7	0
	Funzionario tecnico	10	9	4	5	1
	TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	49	43	12	31	6
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Educatore Asili nido "ad esaurimento"	5	5	0	5	0
	Istruttore amm./finanziario	30	28	9	19	2



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

	Istruttore amm.vo/finanziario (posto p.t. 55,55%)	1	1	1	0	0
	Istruttore amm.vo/finanziario (posto p.t. 66,66%)	1	1	0	1	0
	Istruttore di Polizia locale	19	19	17	2	0
	Istruttore informatico	2	1	1	0	1
	Istruttore tecnico	8	7	4	3	1
TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI		66	62	32	30	4

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto addetto servizi di supporto	3	3	2	1	0
	Operatore esperto attività produttive con specializzazione tecnica	12	12	11	1	0
	Operatore esperto collaboratore amm.vo	3	3	3	0	0
	Operatore esperto collaboratore amm.vo (posto pt 75%)	1	1	0	1	0
	Operatore esperto collaboratore tecnico	5	5	5	0	0
TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		24	24	21	3	0

AREA DEGLI OPERATORI	Operatore attività di servizi (posto pt 77,77%)	1	1	0	1	0
	Operatore tecnico attività produttive	3	3	3	0	0
	Operatore tecnico attività produttive (posto pt 66,67%)	1	1	1	0	0
TOTALE AREA DEGLI OPERATORI		5	5	4	1	0

	TOTALE POSTI	COPERTI	MASCHI	FEMMINE	VACANTI
TOTALE DIPENDENTI DI RUOLO	144	134	69	65	10



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

TOTALE DIPENDENTI DI RUOLO + DIRIGENTI	149	138	69	69	11
TOTALE DIPENDENTI DI RUOLO + DIRIGENTI E SEGRETARIO	150	139	70	69	11

* di cui uno ex art. 110 TUEL a tempo determinato

Dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110 d.lgs. n. 267/2000

Nel Comune di Sestri Levante è stato assunto, a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 un Dirigente per l'Area 1 Servizi Amministrativi e Servizi alla Persona.

Per il 2024 è prevista l'assunzione, presumibilmente dal 1/9/2024, di un Dirigente ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 al quale sarà affidata la direzione dell'Area 5 Pianificazione e gestione del territorio – Servizi Informatici.

Si rileva che questi contratti sono esclusi dai vincoli di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2021

DIRIGENTI EX ART. 110 TUEL ANNO 2024

Dirigente Area1	12 mesi	Art. 110
Dirigente Area5	4 mesi	Art. 110

Forme flessibili di assunzioni

Il Comune di Sestri Levante rispetta il limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 – Limiti di spesa lavoro flessibile, pari ad euro 396.659,78 (100% del valore speso per il lavoro flessibile nell'anno 2009).

Per quanto riguarda le forme di lavoro flessibile utilizzate all'interno dell'ente, si tratta essenzialmente di lavoro dipendente a tempo determinato, lavoro interinale e l'attivazione di tirocini formativi.

Il budget è individuato dal Servizio Politiche del Personale nel rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, viene gestito in modo da garantire i servizi ai cittadini e non creare disservizi.

L'ipotesi di utilizzo, nel corso dell'anno 2024, del lavoro flessibile di seguito rappresentata è valorizzata come segue:

COSTO LAVORO FLESSIBILE	€ 362.920,40
COSTO LAVORO FLESSIBILE ETEROFINANZIATO	- € 81.580,38
COSTO LAVORO FLESSIBILE DA CONFRONTARE CON IL LIMITE PARI AD € 396.659,78	€ 281.340,02
SPAZIO UTILE RISPETTO A COSTO 2009	€ 115.319,76



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

In base a quanto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ci si riserva la facoltà di procedere al reclutamento di personale a tempo determinato in deroga ai limiti dettati:

- dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 – Limiti di spesa lavoro flessibile;
- dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 – Limiti capacità assunzionali;
- art. 1, commi 557 e 562, L. n. 296/2006 – Limiti di spesa complessiva del personale.

Le eventuali assunzioni per dare attuazione ai progetti del Pnrr, non a carico del piano stesso, potranno essere effettuate entro il tetto previsto, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto dell'FCDE stanziato nel preventivo), per una percentuale distinta per fascia demografica.

Piano assunzioni personale con lavoro flessibile anno 2024

Descrizione	scadenza	Tipologia
Educatrici cat. C – Servizio Nido		interinale
Funziario Amm.vo cat. D - Progetto Povertà**	12 mesi – 24h	interinale
Istruttore amm.vo cat. D – Progetto SAI*	12 mesi – 30h	interinale
Agenti di PM	47 mesi	tempo det
Assistente sociale – Progetto Povertà**	01/03 – 31/12 16h	tempo det
Assistente sociale – Progetto HCP	01/03 – 31/12 20h	tempo det
Assistente sociale – Servizio Minori	01/01 – 31/12 35h	tempo det
Assistente Sociale – Servizio Ambito	01/01 – 31/12 15h	tempo det
Assistente sociale – Progetto Povertà**	01/01-31/12 – 21h	tempo det
Assistente sociale – Progetto Povertà**	01/03 – 31/12 36h	tempo det
Assistente sociale – Progetto SIOSS	01/03 – 31/12 30h	tempo det
Istruttore Amm.vo cat. C – art. 90 staff	12 mesi – 30h	tempo det

*In attesa di ricevere riscontro alla richiesta di parere già inoltrata, la spesa non è stata esclusa ai fini del calcolo del rispetto dei vincoli di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010. In base al parere che verrà formulato ci si riserva di escludere tale voce ai fini del calcolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010.

**Si rileva che i contratti a tempo determinato finanziati con risorse esterne, sono esclusi dai vincoli di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010.

Si demanda l'individuazione di ulteriori assunzioni con lavoro flessibile a successivi atti a seconda delle esigenze straordinarie che si determineranno entro i limiti di legge del lavoro flessibile.

Piano assunzioni personale con lavoro flessibile anno 2025

TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONI CON ALTRI ENTI		
Area	Profilo professionale	Mesi



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Istruttori	Istruttori di Polizia Locale	47
Dirigenti	Artt. 110 TUEL	24
Funzionari ed E.Q	Funzionari socio-assistenziale	49

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Personale educativo Asilo Nido solo per eventuali sostituzioni

Assistenti sociali solo relativi a progetti eterofinanziati

Si demanda l'individuazione di ulteriori assunzioni con lavoro flessibile a successivi atti a seconda delle esigenze straordinarie che si potranno determinare.

Piano assunzioni personale con lavoro flessibile anno 2026

TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONI CON ALTRI ENTI		
Area	Profilo professionale	Mesi
Istruttori	Istruttori di Polizia Locale	47
Dirigenti	Artt. 110 TUEL	22
Funzionari ed E.Q	Funzionari socio-assistenziale	36

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Personale educativo Asilo Nido solo per eventuali sostituzioni

Assistenti sociali solo relativi a progetti eterofinanziati

Si demanda l'individuazione di ulteriori assunzioni con lavoro flessibile a successivi atti a seconda delle esigenze straordinarie che si determineranno

3.4 Sottosezione sulla formazione del personale

Il Comune di Sestri Levante considera lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici attraverso la formazione, uno dei principali punti di forza per il cambiamento e l'innovazione individuati anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nonché dai documenti strategici dell'Amministrazione.

La programmazione formativa per il prossimo triennio intende colmare l'eventuale gap in termini di conoscenze e competenze per sviluppare quelle competenze che facilitano l'innovazione, l'integrazione e la pianificazione strategica.

Più nel dettaglio, occorre continuare ad investire sulle competenze digitali, in necessarie per realizzare compiutamente la transizione al digitale.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Occorre sottolineare come, in materia di valorizzazione del personale, la formazione svolga un ruolo fondamentale per premiare il merito, in quanto avere la possibilità di una crescita formativa e professionale rappresenta un aspetto fondamentale per poter valorizzare i talenti e riconoscere il buon operato di ciascuno.

Al fine di orientare la pianificazione degli interventi formativi e i relativi investimenti di risorse, vengono confermate e riproposte per le seguenti Aree di intervento:

- **Skilling: aggiornamento dei dipendenti**
- **Reskilling: riqualificazione delle competenze**
- **Upskilling: crescita professionale**

Pertanto, l'Ente prosegue, in correlazione con gli obiettivi strategici, con l'attività volta a favorire la formazione continua del personale attraverso l'implementazione e l'adesione a misure volte ad incentivare l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non. Oltre alla formazione obbligatoria sono attivabili per i dipendenti corsi in presenza o formazione on line, nella forma sincrona e asincrona, attraverso le piattaforme fornite da **ANUTEL** per alcuni servizi, **IFEL, ANCI** e da **Syllabus**.

Riferimento dell'Ente è la Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 24/3/2023 che ha fornito indicazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance, anche al fine di dare piena attuazione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulle competenze digitali, nel rispetto della la Direttiva, il Comune aderito alla piattaforma Syllabus e ha programmato attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale. Sono stati iscritti n. 51 dipendenti, equamente distribuiti tra le aree dell'Ente ed individuati sulla base delle indicazioni fornite da ciascun Dirigente di area.

I dipendenti iscritti alla piattaforma Syllabus sono stati scelti in base alle loro mansioni e, in particolare, dando precedenza a coloro che in ragione delle attività loro assegnate necessitano di particolare competenza digitale e formazione continua. Nel 2024 tale percentuale dovrà essere accresciuta al 55% e ad almeno il 75% entro il 2025.

Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa.

Inoltre l'Ente ha aderito, per l'anno 2024, ad un percorso formativo in house denominato '**Progetto Chiavari Studio 2024**' condiviso con altri comuni del territorio in modo da contenere i costi, al fine di poter ampliare l'offerta formativa per personale dirigente e non, implementandone costantemente le competenze.

Il piano formativo del Progetto per l'anno 2024 è il seguente:

- **Corso "Area personale e gestione risorse umane" (23/01/2024 - 24/01/2024)**
- **Corso "Prevenzione corruzione e Trasparenza" (19/02/2024 - 25/03/2024 - 15/04/2024)**
- **Corso "Il nuovo codice dei contratti pubblici" (21/02/2024 - 28/02/2024 - 26/03/2024)**
- **Corso "Ordinamento finanziario e contabile degli Enti locali" (28/03/2024 - 16/04/2024 - 02/05/2024)**
- **Corso "Project management e PNRR" (4 date ancora da definire)**
- **Corso "Redazione degli atti amministrativi - Proprietà di linguaggio" (1 data ancora da definire)**



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

• Corso "Ideazione, progettazione e pianificazione di un evento" (2 date ancora da concordare)

Infine, secondo la Direttiva le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

Alla luce dell'art. 1 comma 14 sexies del DL 44/2023 conv. con L.n. 74/2023, si precisa che le risorse finanziarie destinate agli obiettivi di formazione, per il triennio 2023/2025, sono previste come segue:

ANNI	2024	2025	2026
SPESE PER FORMAZIONE DEL PERSONALE	€ 12.483,56	€ 12.483,56	€ 12.483,56

Si conferma la Formazione per l'anticorruzione per il personale dipendente.

Ciascun Dirigente è tenuto ad inviare al Servizio Politiche del Personale gli attestati di partecipazione ai corsi ai quali hanno partecipato i dipendenti appartenenti all'Area di competenza ai fini dell'aggiornamento del fascicolo personale e della istituenda banca dati della formazione dell'Ente.

Sezione 4. Monitoraggio

Il monitoraggio del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione, sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "valore pubblico" e "performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla sezione "organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance