



COMUNE DI SANTA SOFIA D'EPIRO

Provincia di Cosenza

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)
Sottosezione Fabbisogni di Personale*

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale del 26.01.2024, n. 6



Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.



Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) 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 Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, 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. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		note
Logo e denominazione del Comune	 COMUNE SANTA SOFIA D'EPIRO <i>Provincia Di Cosenza</i>	
Indirizzo	Largo Trapeza	
Recapito telefonico	0984 957005	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.santasofiadepiro.cs.it/	
e-mail	segreteria.santasofiadepiro@gmail.com	
PEC	ufficioprotocollo.santasofiadepiro@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00344900782	
Sindaco	Avv. Daniele Atanasio Sisca	
Numero dipendenti al 31.12.2022	19	
Numero abitanti al 31.12.2022	2314	



SEZIONE 1.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Santa Sofia d'Epiro è un comune italiano della provincia di Cosenza, in Calabria, con una popolazione di n. 2.388 abitanti al 31.12.2020 che si estende su una superficie di circa 39,7 km². Si trova a 8 km al Nord-Ovest di Acri la più grande città nelle vicinanze.

Il suo territorio confina con quello dei Comuni di San Demetrio Corone, Acri, Bisignano, Corigliano Calabro e Terranova da Sibari.

Situato a 558 metri d'altitudine, il Comune di Santa Sofia d'Epiro ha le seguenti coordinate geografiche 39° 32' 51" Nord, 16° 19' 48" Est.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, si prendono in considerazione i dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati, disponibile alla pagina web:

[XVIII Legislatura - Documenti - Documenti parlamentari " \(camera.it\)](http://www.camera.it)

Nonché nella Relazione semestrale del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, disponibile alla pagina web:

[DIA secondo semestre 2022Rpdf.pdf \(interno.gov.it\)](http://www.interno.gov.it)

MOVIMENTO DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE DEL COMUNE DI SANTA SOFIA D'EPIRO

	2020	2021	2022
Maschi	1159	1145	1129
Femmine	1228	1209	1124
Totale	2388	2355	2313

	2020	2021	2022
Nati	9	10	10
Deceduti	40	47	35
Saldo naturale	-31	-37	-25
Immigrati	21	40	44
Emigrati	31	38	60
Saldo migratorio	-10	2	16

SEZIONE 1.3 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'ente approvata con deliberazione di G.C. n. 62 del 26.08.2022 prevede quattro Aree:

1. Amministrativa;
2. Finanziaria- Contabile;
3. Tecnica-Manutentiva;
4. Affari Generali



**SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA E MACROSTRUTTURA:

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'attuale assetto organizzativo:

- **Settore 1 – Amministrativo-Demografico**
- **Settore 2 – Finanziario e Contabile**
- **Settore 3 – Tecnico e Manutentivo**
- **Settore 4 – Affari Generali**

Ciascuno di detti settori è retto da un responsabile e, al medesimo sono assegnate le seguenti unità di personale:

<p>1. SETTORE AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO</p> <p>Responsabile: <i>Avv. Daniele Atanasio Sisca</i> (Sindaco dell'Ente)</p> <p>Personale a tempo indeterminato assegnato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sig. Basile Miracco Domenico (Esecutore); 2. Sig.ra Buonofiglio Peppina (Operatore); 3. Sig.ra Marchianò Maria Antonietta (Operatore); 4. Sig. Miracco Antonio Franco (Istruttore Amministrativo) 	<p>2. SETTORE FINANZIARIO e CONTABILE</p> <p>Responsabile <i>Dott.ssa Francesca Baffa</i> (Area dei Funzionari e dell'EQ)</p> <p>Personale a tempo indeterminato assegnato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sig. Baffa Volpe Gennaro (Istruttore Amministrativo); 2. Dott.ssa Silvana Maria Trotta (Istruttore Direttivo)
--	---



3. SETTORE TECNICO E MANUTENTIVO

Responsabile:

Geom. Giuseppe Luzzi

(Area degli Istruttori)

Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Sig. Baffa Franco (Operatore);
2. Sig. De Caro Guglielmo (Esecutore);
3. Sig. Mazzuca Agostino (Istruttore Amministrativo)
4. Dott.ssa Miracco Maria Angela (Istruttore Amministrativo);
5. Sig. Sica Nicola (Esecutore)

4. SETTORE AFFARI GENERALI

Responsabile:

Dott.ssa Sabrina Lifrieri

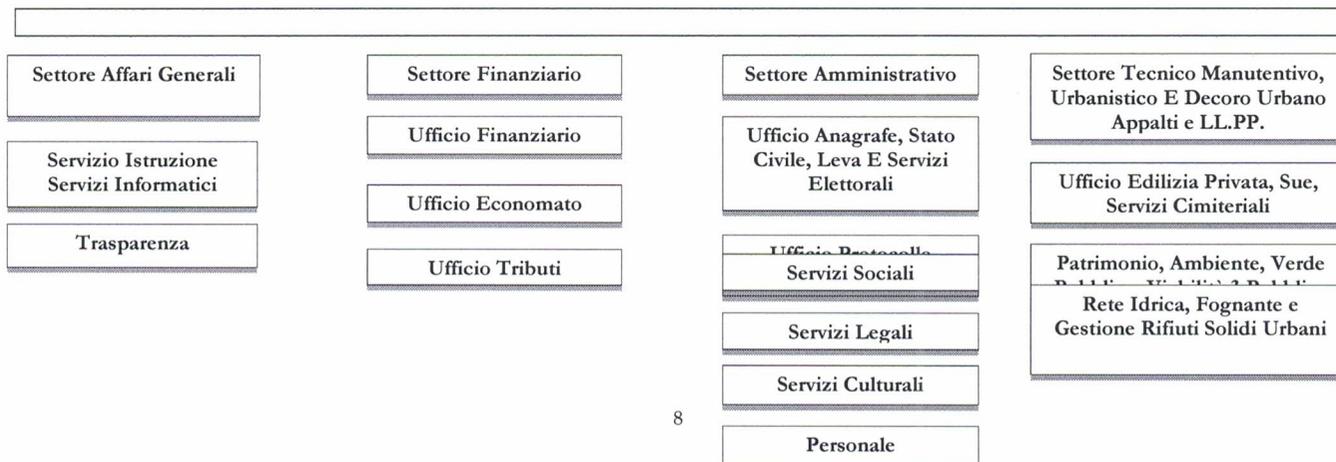
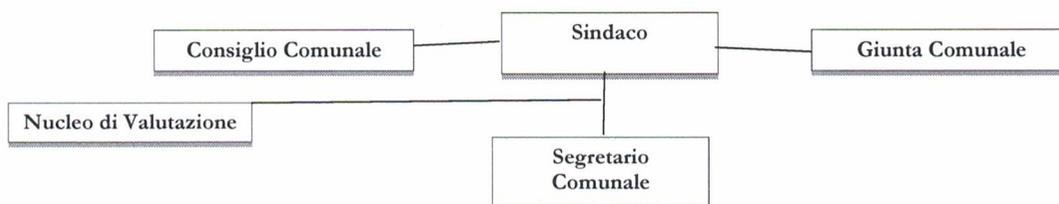
(Area dei Funzionari e dell'EQ)

Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Sig.ra Baffa Rita Maria (Istruttore Amministrativo);
2. Sig.ra Bugliari Armenio Silvana (Operatore);
3. Sig.ra Godino Rosa (Operatore);
4. Sig. Luzzi Luigi (Operatore);
5. Sig.ra Scorza Elvira Alessandra (Operatore)



COMUNE DI SANTA SOFIA D'EPIRO





3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Santa Sofia d'Epiro, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025 - Sottosezione Fabbisogni Di Personale

All'interno dello stesso è prevista la seguente dotazione organica:

SEZIONE III SOTTOSEZIONE 1 "DOTAZIONE ORGANICA:									
AREA CCNL 2019/2021	PROFILO	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	POSTO PREVISTO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2023	POSTO PROGRAMMATO 2024	POSTO PROGRAMMATO 2025	NOTE
FUNZIONARIO E.Q.	Funzionario E.Q. contabile FT	Ex D	1	1	0	0	0	0	
	Funzionario ed E.Q Amministrativo P.T. 24 ore	Ex D	1	1	0	0	0	0	
	Funzionario amministrativo P.T. 20	Ex D	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Funzionario Tecnico FT	Ex D	2 pt 18 ore	0	1	0	2	0	2PT 18 ore da programmazione 2023 a valere sul FT in D.O.
	Funzionario esperto gestione controllo rendicontazione fondi comunitari politiche coesione	Ex D	1	0	1	0	1	0	Da assumere Fondi politica coesione Pr. 1 Azione 1.1.2
	Funzionario informatico esperto transizione digitale	Ex D	1	0	1	0	1	0	Da assumere Fondi politica coesione Pr. 1 Azione 1.1.2
TOTALE			7	3	3	0	4	0	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico FT	Ex C	1	1	0	0	0	0	
	Istruttore Amministrativo FT	Ex C	1	1	0	0	0	0	
	Istruttore amministrativo PT.21ore	Ex C	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Istruttore tecnico PT.21ore	Ex C	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Istruttore tecnico PT.21 ore	Ex C	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Istruttore amministrativo PT.21ore	Ex C	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
TOTALE			6	6	1	0	0	1	1 PT.18 ore
OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto PT 24ore	Ex B	1	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto PT 24ore	Ex B	1	1	0	0	0	0	
	Operatore esperto FT	Ex B	1	1	0	0	0	0	Ex Isu
TOTALE			3	3	0	0	0	0	
AREA OPERATORI	Operatore	Ex A	1	1	0	0	0	0	
	Operatore-servizi generali-PT25 ore	Ex A	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Operatore PT 25 ore	Ex A	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Operatore PT 25 ore	Ex A	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Operatore PT 25 ore	Ex A	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Operatore PT 25 ore	Ex A	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Operatore PT 25 ore	Ex A	1	1	0	0	0	0	Ex Isu/Lpu
TOTALE			7	7	0	0	0	0	
TOTALE COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA			23	19	4	0	4	1	



la seguente **Struttura Organizzativa**:

SEZIONE III SOTTOSEZIONE I STRUTTURA ORGANIZZATIVA :								
SETTORE	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	PART/TIME	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2024	POSTO PROGRAMMATO 2025	NOTE
SETTORE 1 AMMINISTRATIVO	Funzionario E.Q.IL SINDACO		0	0	0	0	0	LE FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ DELL'AREA SONO IN CAPO AL SINDACO DEL COMUNE
	OPERATORE ESPERTO	Ex B	24/36	1	0	0	0	
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Ex C	36/36	1	0	0	0	
	OPERATORE	Ex A	25/36	1	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	OPERATORE	Ex A	25/36	1	0	0	0	Ex Isu/Lpu
SETTORE	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	PART/TIME	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2024	POSTO PROGRAMMATO 2025	NOTE
SETTORE 2 FINANZIARIO E CONTABILE	Funzionario E.Q. contabile	Ex D	36/36	1	0	0	0	
	Istruttore	Ex C	21/36	1	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Funzionario E.Q. amministrativo	Ex D	20/36	1	0	0	0	Ex Isu/Lpu
SETTORE	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	PART/TIME	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2024	POSTO PROGRAMMATO 2025	NOTE
SETTORE 3 TECNICO MANUTENTIVO	Funzionario E.Q. tecnico	Ex D	36/36	0	2 PT 18 ore	2 PT 18 ore	0	
	Istruttore Tecnico Geometra	Ex C	36/36	1	0	0	0	
	Operatore Esperto	Ex B	36/36	1	0	0	0	
	Operatore	Ex A	36/36	1	0	0	0	
	Istruttore	Ex C	21/36	1	0	0	0	Ex Isu
	Istruttore	Ex C	21/36	1	0	0	0	Ex Isu
	Operatore esperto	Ex B	24/36	1	0	0	0	Ex Isu
SETTORE	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	PART/TIME	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2024	POSTO PROGRAMMATO 2025	NOTE
SETTORE 4 AFFARI GENERALI	Funzionario E.Q. amministrativo	Ex D	24/36	1	0	0	0	
	Istruttore	Ex C	21/36	1	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Operatore	Ex A	25/36	1	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Operatore	Ex A	25/36	1	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Operatore	Ex A	25/36	1	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Operatore	Ex A	25/36	1	0	0	0	Ex Isu/Lpu
	Istruttore polizia municipale	Ex C	18/36	0	1	0	1 PT 18 ore	
SETTORE	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	PART/TIME	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2024	POSTO PROGRAMMATO 2025	NOTE
UFFICIO GESTIONE FONDI POLITICHE COESIONE- se finanziato su Fondi politica coesione Pr. 1 Azione 1.1.2	Funzionario E.Q. Esperto gestione controllo rendicontazione fondi comunitari politiche coesione	Ex D	36/36	0	1	1	0	Da assumere Fondi politica coesione Pr. 1 Azione 1.1.2
	Funzionario E.Q. informatico esperto transizione digitale	Ex C	36/36	0	1	1	0	Da assumere Fondi politica coesione Pr. 1 Azione 1.1.2
n.12 ex Lsu/Lpu stabilizzati a tempo parziale e indeterminato								
n. 5 dipendenti a tempo Pieno e Indeterminato								
n. 2 dipendenti a tempo Parziale e Indeterminato								
n. 2 posti vacanti a tempo pieno e indeterminato								
n. 3 posti vacanti a tempo Parziale e Indeterminato								



Piano Occupazionale 2023-2025

Nel triennio 2023-2025, l'Ente intende assumere le unità di personale indicate nella seguente tabella:

SEZIONE III SOTTOSEZIONE I PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025							
SETTORE	PROFILO CCNL 2019/2021	PART/TIME	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2024	POSTO PROGRAMMATO 2025	NOTE
SETTORE 3 TECNICO MANUTENTIVO	Funzionario E.Q. tecnico	36/36	0	2 PT 18 ore	2 PT 18 ore	0	Assunzioni realizzabili mediante: - Concorso Pubblico; - Scorrimento Graduatorie altri Enti; - Elenco Idonei Asmel; - Mobilità Obbligatoria e/o Facoltativa
SETTORE 4 AFFARI GENERALI	Istruttore polizia municipale	18/36	0	1	0	1 PT 18 ore	Assunzioni realizzabili mediante: - Concorso Pubblico; - Scorrimento Graduatorie altri Enti; - Elenco Idonei Asmel; - Mobilità Obbligatoria e/o Facoltativa
UFFICIO GESTIONE FONDI POLITICHE COESIONE- se finanziato su Fondi politica coesione Pr. 1 Azione 1.1.2	Funzionario E.Q. Esperto gestione controllo rendicontazione fondi comunitari	36/36	0	1	1	0	Assunzioni realizzabili mediante: Fondi politica coesione Pr. 1 Azione 1.1.2
	Funzionario E.Q. informatico esperto transizione digitale	36/36	0	1	1	0	Assunzioni realizzabili mediante: Fondi politica coesione Pr. 1 Azione 1.1.2

Le due figure da assumere a valere su fondi coesione dovranno rivestire il profilo professionale di:

- n. 1 Ingegnere Informatico – Area dei Funzionari ed EQ;
- n. 1 Esperto in Gestione, Controllo e Rendicontazione di fondi comunitari.

E verranno scelti secondo il predetto ordine di priorità ove assegnati.

**Ammontare della spesa per le assunzioni programmate per il triennio 2023-2025 e Capacità assunzionale in termini di spesa dell'Ente**

Capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato 2023, art. 33 del D.L. 34/2019 e del D. 17 marzo 2020: € 95.013,22

Inquadramento e Profilo Professionale	Spesa Lorda	Annualità Assunzione
Segretario comunale in convenzione (35%)	€ 36.003,63	2023
Funzionario Tecnico PT (18 ore)	€ 17.059,53	2024
Funzionario Tecnico PT (18 ore)	€ 17.059,53	2024
Istruttore di Vigilanza PT (18 ore)	€ 15.722,33	2025

TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE								
Categoria	Area dei Funzionari		Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti		Area degli Operatori	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Genere								
Full Time	0	1	2	0	1	0	1	0
Convenzione	0	0	0	0	0	0	0	0
Part time	0	2	2	2	2	0	1	5
Totale	0	3	4	2	3	0	2	5
Percentuale per aree	0%	100%	66,66%	33,33%	100%	0%	28,57%	71,43%
Percentuale	10 Donne (52,63 %)				9 Uomini (47,37%)			

Tale soglia percentuale risulta proporzionata rispetto al genere con prevalenza marginale del genere femminile.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**Premessa**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025 - *Sottosezione Fabbisogni Di Personale*

- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Stima del trend delle cessazioni	Numero di pensionamenti programmati	NOTE
2023	0	//
2024	0	//
2025	1	1 unità Area Istruttori Settore Tecnico FT

Concorsi, Scorrimento graduatorie altri enti, Elenchi idonei Asmel, mobilità, convenzioni e scalvalco		
2023	1	1 (segretario comunale)
2024	1	- 2 unità Area Funzionari Settore Tecnico PT 18 ore; - 2 unità Area Funzionari CAPCOE 2021-2027
2025	1	- 1 unità Area Istruttori Settore Vigilanza PT a 18



COMUNE DI SANTA SOFIA D'EPIRO
(Provincia di Cosenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE COPIA

n. 6 del 26 gennaio 2024

OGGETTO:	Modifica e integrazione della Dotazione Organica dell'Ente e del PIAO 2023-2025, Sezione III, Sottosezione 3 .1 Dotazione Organica - Struttura organizzativa e 3.4 "Programmazione triennale fabbisogno personale.
-----------------	---

L'anno duemilaventiquattro, il giorno ventisei del mese di gennaio, alle ore 11:00, in presenza dalla residenza comunale, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i Signori:

N.	Cognome e Nome		Presenti	Assenti
1	SISCA Daniele Atanasio	Sindaco	X	
2	SANSEVERINO Francesco	vice Sindaco		X
3	SICA Rossella	Assessore	X	

Presiede l'adunanza l'Avv. Daniele Atanasio Sica, nella sua qualità di Sindaco;

Partecipa alla seduta l'Avv. Francesco Mazzitelli, Segretario comunale, anche con funzioni di ufficiale verbalizzante;

Il Presidente, accertato il numero legale, dà atto della partecipazione da remoto dell'Assessore Sica e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato, premettendo che sulla proposta della presente deliberazione da parte:

- del Segretario comunale, in ordine alla regolarità tecnica;
- del Responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità tecnica;
- del Responsabile di ragioneria, in ordine alla regolarità contabile,

è stato espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Richiamate le seguenti deliberazioni:

- di Consiglio comunale n. 36 del 04.12.2023, esecutiva a norma di legge, di approvazione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione semplificato 2023-2025;
- di Consiglio comunale n. 13 del 16.06.2023, esecutiva a norma di legge, di approvazione del Bilancio di previsione relativo al triennio 2023-2025 e i relativi allegati;
- di Giunta comunale n. 64 del 23.08.2023 e s.m.i., esecutiva a norma di legge, di approvazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) per il triennio 2023-2025 successivamente modificato con deliberazione G.C. n. 73 del 09.10.2023;

Considerato che:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.";
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che "Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.";
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 6, commi 2 e 3, del d.lgs. 165/2001 stabilisce: "2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano

il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Tenuto conto che:

- in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;
- con decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha adottato le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, nelle quali viene specificato che “Le ... linee guida ... definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;

Preso atto che la disciplina recata dal d.lgs. 75/2017 stabilisce che la dotazione organica è un “valore finanziario di spesa potenziale” e che per gli enti locali “sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”;

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, testo vigente che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, abrogando il vincolo del turn over e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare 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, nonché ad individuare 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;

Richiamati:

- il DECRETO-LEGGE 19 settembre 2023, n. 124 “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione”, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023 con il quale si richiama la necessità e l'urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;
- l'art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19;
- l'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse” – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari (d'ora in avanti “Avviso”) in data 20 novembre 2023,

Rilevato che:

- Il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;
- I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;
- I nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea.
- con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato, su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, saranno definiti i criteri di ripartizione tra le amministrazioni interessate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale;
- la ricognizione del fabbisogno ed il riparto delle risorse saranno effettuate in base alle manifestazioni di interesse che perverranno;
- con il DPCM di cui sopra, saranno definiti il numero di unità di personale da assumersi complessivamente per ciascun territorio regionale, per ciascuna regione, provincia, città metropolitana, e per i comuni ed unioni dei comuni, individuando i profili professionali richiesti in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea.

Dato atto che:

- Così come previsto dai punti 7.1 e 7.2 dell'Avviso, le manifestazioni di interesse dovranno rispettare – a pena di irricevibilità e/o inammissibilità - i requisiti indicati.
- A pena di inammissibilità, con la manifestazione di interesse l'Ente, tramite il Sindaco, il Legale rappresentante o soggetto da esso delegato dovrà dichiarare - attraverso la compilazione, caricamento sottoscrizione ed invio - sulla Piattaforma:
- di aver letto, accettato e sottoscritto integralmente i contenuti dell'Avviso e le condizioni e gli impegni ivi specificati;
 - l'attestazione della consistenza della propria dotazione organica dell'Area dei funzionari e del relativo numero di posti vacanti;

- l'indicazione del numero di personale attualmente impiegato per la gestione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti finanziati dalle risorse delle politiche di coesione;
- il proprio interesse al reclutamento di unità di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica;
- il numero di unità di personale richieste e i relativi profili professionali in coerenza con l'attuazione degli investimenti e progetti della politica di coesione europea, in ordine di priorità (prima unità di personale indicata = personale ritenuto prioritario; seconda unità di personale indicata = seconda priorità; etc.).
- l'assunzione dell'impegno a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità del presente avviso;
- la garanzia all'assunzione - in ipotesi di previsione di assegnazione di personale nel DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali;
- l'assunzione dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;
- l'impegno a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica che verranno messe a disposizione dal PN CapCoe;
- l'impegno dell'Ente, entro la data di assunzione del personale, a procedere, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o non pertinente rispetto agli esiti alla ripartizione di cui al DPCM;

Evidenziato che:

- la manifestazione di interesse per l'adesione al programma di assistenza tecnica Capacità per la Coesione 2021/2027 Priorità 1 operazione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato deve essere presentata con decorrenza dal 30 Novembre ed entro il 31 gennaio 2024
- il Comune di Santa Sofia d'Epiro è interessato all'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale;
- Il numero di unità di personale richieste a valere sui fondi di cui al Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2. e i

relativi profili professionali in coerenza con l'attuazione degli investimenti e progetti della politica di coesione europea, avranno il seguente ordine di priorità:

- 1) n. 1 unità quale: esperto nella gestione, controllo e rendicontazione dei fondi europei
- 2) n. 1 unità quale: Informatico esperto transizione digitale

Constatata la necessità pertanto di provvedere alla variazione del PIAO 2023- 2025 Sezione III Capitale Umano sottosezione “programmazione dotazione organica e struttura organizzativa” e sottosezione 3.4 “Programmazione triennale fabbisogno personale” includendo le due nuove figure sopra indicate da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale;

Visto l'allegato stralcio del PIAO 2023/2025 contenete la modifica alla Sezione III Capitale Umano sottosezione “programmazione dotazione organica e struttura organizzativa” e sottosezione 3.4 “Programmazione triennale fabbisogno personale”;

Dato atto che la previsione delle due nuove figure professionali nella dotazione organica dell'ente e la previsione delle relative assunzioni con decorrenza dal 2024 non incidono sul limite di spesa di personale in quanto i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;

Acquisiti:

- il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. Del 18 agosto 2000 n. 267;
- il parere favorevole in merito alla regolarità contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. Del 18 agosto 2000 n. 267;
- il parere favorevole del revisore dei conti espresso con verbale prot. n. 213 del 22.01.2024 che si allega al presente atto;

Ad unanimità dei voti espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. di **APPROVARE** la Dotazione Organica dell'Ente per come rimodulata nell'allegato A) il quale costituisce parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
2. di **APPROVARE** le modifiche e le integrazioni al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 sezione III sottosezione 3 .1 Dotazione Organica - Struttura organizzativa e 3.4 “Programmazione triennale fabbisogno personale come riportata nell'allegato A) al presente provvedimento;
3. di **DARE MANDATO** al Responsabile del Settore Affari Generali di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e

Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

4. di **DARE MANDATO** al Responsabile del Settore Amministrativo di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Al fine di provvede all'invio della manifestazione di interesse tramite la Piattaforma accessibile all'indirizzo: <http://portaleavvisi.capcoe.gov.it> e raggiungibile anche dalla pagina istituzionale del Dipartimento per le Politiche di Coesione e del PN CapCoe. ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000, ad unanimità dei voti espressi nei modi di legge, la Giunta comunale, ritenuta la necessità e l'urgenza di provvedere in merito, con separata e unanime votazione in senso favorevole

DELIBERA

1. di **DICHIARARE** la presente Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



VISTO DI REGOLARITÀ CONTABILE

Oggetto:	Modifica e integrazione della Dotazione Organica dell'Ente e del PIAO 2023-2025, Sezione III, Sottosezione 3 .1 Dotazione Organica - Struttura organizzativa e 3.4 "Programmazione triennale fabbisogno personale.
-----------------	---

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147-bis comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente atto.

Santa Sofia d'Epiro, lì 26.01.2024

Il Responsabile del Servizio finanziario
f.to Dott.ssa Francesca Baffa



VISTO DI REGOLARITÀ TECNICA

Oggetto:	Modifica e integrazione della Dotazione Organica dell'Ente e del PIAO 2023-2025, Sezione III, Sottosezione 3 .1 Dotazione Organica - Struttura organizzativa e 3.4 "Programmazione triennale fabbisogno personale.
-----------------	---

Si appone visto di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ricorrendo l'ipotesi di cui all'art. 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000.

Santa Sofia d'Epiro, lì 26.01.2024

Il Responsabile dell'Area Amministrativa
f.to Avv. Daniele Atanasio Sisca

Dalla Residenza Comunale, in data 26.01.2024, il presente verbale viene così sottoscritto:

Il Sindaco
f.to Avv. Daniele Atanasio Sisca

Il Segretario Comunale
f.to Avv. Francesco Mazzitelli

è copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Visto:

Dalla Residenza Comunale, in data 26.01.2024

Il Segretario Comunale
f.to Avv. Francesco Mazzitelli

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

1) che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'albo pretorio comunale il 26.01.2024 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, comma 1, del TUEL (D. Lgs. n. 267/2000), senza reclami;
- è stata comunicata ai signori capigruppo consiliari il 26.01.2024, come prescritto dall'art. 125, comma 1, del TUEL;

2) che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 26.01.2024:

- perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi degli art. 124 e 134 comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000;
- perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3);

Dalla Residenza Comunale, li 26.01.2024

Il Segretario Comunale
f.to Avv. Francesco Mazzitelli

ORIGINALE COPIA

2-2 GEN, 2024

COMUNE DI SANTA SOFIA D'EPIRO

PROVINCIA DI COSENZA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

20 Gennaio 2024

Parere su Aggiornamento PIAO-Sottosezione Fabbisogni di Personale 2023-2025;

Il Revisore dei Conti del Comune di Santa Sofia D'Epiro, nella persona del dott. Francesco Gravina, ai sensi e per gli effetti dell'art. 239, 1° comma lettera b del D. Lgs. 267/2000,

Presa in esame la documentazione relativa alla richiesta di parere su Aggiornamento PIAO-Sottosezione Fabbisogni di Personale 2023-2025;

Vista la Delibera di C.C. del 2023 con cui si è approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato 2023/2025;

Vista la Delibera di C.C. del 2023 di Approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025 e dei relativi allegati;

Visto l'art.6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001 il quale stabilisce che, allo scopo di ottimizzare l'impiego di risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale;

Considerato quindi che ciascuna amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art.6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima;

Rilevata dalla tabella la dotazione organica dell'Ente, ad oggi;

Visto l'art.19 del D.L. n.124/2023 (convertito con modificazioni dalla Legge n.162/2023) – Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese che prevede che i comuni del Mezzogiorno, compreso la Calabria sono autorizzate ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato, personale non dirigenziale da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari e che i suddetti costi, gravano sul PN CapCoe fino al 31/12/2029;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale per esigenze urgenti e temporanee e per perseguire gli obiettivi;

Vista l'attuale Dotazione Organica;

Considerati i vincoli in materia di spesa del personale;

Considerato che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerato che in conseguenza delle azioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito;

Considerati i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile;

Visto il D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il Regolamento comunale;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Sulla proposta di aggiornamento PIAO-Sottosezione Fabbisogni di Personale 2023-2025;

Letto, approvato e sottoscritto;

Santa Sofia D'Epiro (CS), li 20/01/2024

Il Revisore dei Conti
Dott. Francesco Gravina

Dott. FRANCESCO GRAVINA
Dottore Commercialista e Revisore dei Conti
Viale dei Giardini, 38 - 87027 Paola (CS)
C.F.: GRVFNC81H12G317N
P.IVA: 03373730781