



# CITTÀ DI ROSARNO

- Città Metropolitana di Reggio Calabria -



**DELIBERAZIONE N° 135**  
**DEL 26 settembre 2024**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** AGGIORNAMENTO N. 2 AL P.I.A.O. DEFINITIVO 2024/2026  
- SEZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (SEZ. 3.3)

L'anno duemilaventiquattro il giorno ventisei del mese di settembre alle ore 18:45 nella residenza municipale, videoconferenza, richiamata la deliberazione della Commissione Straordinaria, assunta con i poteri del Consiglio comunale, n° 15 del 22/04/2022, con la quale è stato approvato il regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi, consiglio comunale e giunta, in modalità telematica, si è riunita la Giunta Comunale nelle seguenti persone:

COGNOME	NOME	CARICA	Sede	Videoconferenza	Assente
CUTRÌ	Pasquale	SINDACO	X		
DE MARIA	Teodoro	VICE SINDACO		X	
D'AGOSTINO	Giulia	ASSESSORE		X	
LAVORATO	Arturo	ASSESSORE	X		
PRONESTÌ	Antonino	ASSESSORE	X		
ROSSI	Marica	ASSESSORE			X

Partecipa il Segretario Generale: Avv. CLERI Giuseppe.

Il Sindaco – Presidente, Dott. Pasquale CUTRÌ, constatato che i presenti sono nel numero tale da rendere valida la seduta, dichiara aperta la riunione ed invita la Giunta a deliberare sull'oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** che nei giorni 22 e 23 ottobre 2023 si è svolta la consultazione elettorale per il rinnovo del Consiglio Comunale e per l'elezione del Sindaco;

**Visto** il verbale del 24 ottobre 2023 dell'adunanza dei Presidenti di sezione relativo alla proclamazione dell'elezione alla carica di Sindaco nonché all'elezione di n. 16 Consiglieri assegnati al Comune;

**Atteso** che alla carica di Sindaco risulta eletto il Dott. Pasquale CUTRÌ;

**Preso atto** che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone *"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190."*;

**Vista** la Deliberazione della Giunta Comunale n. 15/2024 con la quale è stato approvato il P.I.A.O. provvisorio 2024/2026, completo di tutte le sezioni;

**Vista** la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19/2024 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2024/2026, i.e.;

**Vista** la Deliberazione della Giunta Comunale n. 70/2024 con la quale è stato approvato il P.I.A.O. definitivo 2024/2026, completo di tutte le sezioni;

**Tenuto conto** che si è reso necessario aggiornare il PIAO definitivo 2024/2026, e nello specifico la sezione Piano triennale del fabbisogno di personale (sez. 3.3);

**Dato atto** che con delibera G.C. n. 126/2024, i.e., è stato aggiornato il PIAO 2024/2026 prevedendo le specifiche assunzioni;

**Rilevato** che questa A.C. ritiene di dover prontamente integrare il medesimo alla luce delle prossime cessazioni (un agente di Polizia locale, un geometra);

**Dato atto** che si rende necessario aggiornare ulteriormente il PIAO definitivo 2024/2026, e nello specifico la sezione Piano triennale del fabbisogno di personale (sez. 3.3);

**Atteso** che l'aggiornamento, per come previsto dall'allegata documentazione, è stato elaborato sulla scorta degli indirizzi dell'organo politico, e che il fabbisogno di personale è quello risultante dalla documentazione allegata alla presente;

**Dato atto** che

- i responsabili di servizio hanno rilevato il fabbisogno di personale e verificato l'assenza di eccedenze di personale e la dotazione organica è coerente con la pianificazione delle attività e della performance;
- le assunzioni previste nel PIAO-Piano dei fabbisogni di personale trovano copertura finanziaria negli strumenti di programmazione finanziaria e nel bilancio sono riportate le risorse finanziarie destinate alla attuazione della presente delibera, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali;
- sono stati approvati nei termini il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione e tempestivamente inviati i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP); per il bilancio consolidato è stata adottata la delibera di non adozione esercizio 2023;

- l'ente rispetta il contenimento della spesa di personale ai sensi della Legge 296/2006, art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter (contenimento della spesa di personale entro il limite della media del triennio 2011-2013) nonché rispetta il DM 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, contenente le vigenti disposizioni sulla capacità assunzionale dei comuni, ai sensi del combinato disposto delle suddette norme, della circolare ministeriale 13.05.2020 e delle interpretazioni fornite dalle sezioni regionali della Corte dei Conti, ovvero nel rispetto della disciplina in base alla collocazione dell'ente in una delle tre "fasce di virtuosità" determinate in funzione del rapporto tra spese sostenute per il personale dipendente alla luce dell'ultimo rendiconto approvato e la differenza tra la media delle entrate correnti risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati e il fondo crediti di dubbia esigibilità risultante nell'ultimo assestamento del bilancio di previsione riferito alla più recente di queste tre annualità;
- è rispettato il tetto al lavoro flessibile (non superando la spesa per lavoro flessibile 2009), segnatamente alle assunzioni a tempo determinato.
- verrà verificata, prima di avviare la procedura di reclutamento, l'assenza di personale pubblico in disponibilità ai sensi dell'art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.
- l'ente intenda avvalersi della facoltà, consentita fino al 31 dicembre 2024, di prescindere dalla procedura di mobilità volontaria ai sensi dall'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021.

**Vista** l'informativa sindacale Protocollo n.018876 del 12/9/2024 e il parere preventivo favorevole dell'organo di revisione ai sensi dell'articolo 9, comma 8, della legge 448/2001. giusto verbale n. 24 del 23/09/2024;

**Ritenuto** di poter procedere all'aggiornamento del P.I.A.O. definitivo 2024/2026 - sezione Piano triennale del fabbisogno di personale (sez. 3.3) (Allegato n° 1);

**Visti** gli allegati pareri favorevoli reso in ordine alla regolarità tecnica dal Responsabile della I UOC, e in ordine alla regolarità contabile dal Responsabile della II UOC, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL approvato con D. Lgs 18.08.2000, n° 267 (Allegato n° 2);

**Visto** l'allegato parere favorevole reso dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 101, comma 1, del CCNL relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali del 17/12/2020 (Allegato n° 3);

**Visto** l'allegato parere favorevole dell'organo di revisione reso con verbale n. 24 in data 23/09/2024; (Allegato n° 4)

Con voti favorevoli unanimi

### **DELIBERA**

Di approvare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento di cui costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3 della Legge 241/90;

1. DI AGGIORNARE il P.I.A.O. definitivo 2024/2026 - sezione Piano triennale del fabbisogno di personale (sez. 3.3), allegato alla presente delibera;

2. DI DARE MANDATO al Responsabile della I UOC, di provvedere 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, alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente",

- *sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali"*
- *sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica",*
- *sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance"*

- *sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione",*
- *sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati".*

3. DI DARE MANDATO al Segretario Generale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione definitivo 2024/2026, 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;

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere, con separata unanime e favorevole votazione resa in forma palese

#### DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. approvato con D. Lgs n° 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.



# CITTÀ DI ROSARNO

*Città Metropolitana di Reggio Calabria*

**PIANO INTEGRATO**

**DI ATTIVITA' E**

**ORGANIZZAZIONE**

**DEFINITIVO**

**2024 – 2026**

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

*AGGIORNAMENTO N. 2*

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

##### 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 01 AGOSTO 2024

	Ex Categoria	tempo pieno	part time 30 ore	part time 35 ore	part time 20,58 ore	Totale	Percentuale
Personale di ruolo	D	6	0	0	2	8	13%
	C	13	0	0		13	21%
	B	7	9	6		33	53%
		1	7	3			
	A	2	5	1		8	13%
			<b>29</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>62</b>
	Proporzionamento a 36 ore	<b>29</b>	<b>17,50</b>	<b>9,72</b>	-	<b>56,22</b>	

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:**

<b>Ex Cat.</b>	<b>Profili professionali</b>		<b>Unità</b>
<b>D</b>	Funzionario Amm.vo - Contabile	2	<b>8</b>
	Funzionario Tecnico	3	
	Assistente sociale	3	
	Funzionario di Polizia Locale	0	
<b>C</b>	Istruttore amministrativo - tecnico	2	<b>13</b>
	Istruttore Amministrativo	3	
	Istruttore Amministrativo- Contabile	1	
	Agente di P.M.	7	
<b>B</b>	Collaboratore Amministrativo	19	<b>33</b>
	Collaboratore Tecnico - Autista Scuolabus	3	
	Esecutore tecnico	9	
	Esecutore Amm.vo	2	
<b>A</b>	Operatore	8	<b>8</b>
			<b>62</b>

### 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.

L'Amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- 1) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- 3) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate:
  - 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.



## **CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA**

Il D. Lgs. n. 165/ 2001 ed in particolare l'art. 6, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017 nel dettare norme in materia di organizzazione e disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche, conferma il principio della pianificazione periodica del fabbisogno del personale.

Il sistema degli enti locali fa riferimento al criterio di sostenibilità finanziaria per definire le proprie politiche assunzionali.

A differenza del passato, non si assiste più alla presenza di una regolamentazione basata su limitazioni alle facoltà assunzionali determinate in misura percentuale in relazione alla spesa del personale cessato nell'anno precedente (regola del "turn over"), essendo stato introdotto un regime che prevede soglie per la spesa complessiva di tutto il personale calcolate in termini percentuali rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, con superamento, quindi, della logica del c.d. turn over.

I limiti di capacità assunzionale del comune sono, quindi, improntati al "principio della sostenibilità finanziaria": la spesa di personale è misurata attraverso i valori soglia e le percentuali, come definiti dall'articolo 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020.

Pertanto, la "sostenibilità" delle spese è un concetto mutevole nel tempo, atteso che la formula di determinazione è correlata a dati di rendiconto che variano da esercizio ad esercizio (dati desunti dall'ultimo rendiconto di gestione approvato).

L'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, nell'introdurre per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sul rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, disciplina la capacità assunzionale sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

Il Comune di Rosarno, sulla base del rendiconto approvato nell'esercizio 2023, si è collocato nella 1^ fascia ovvero quale ente virtuoso.

		ANNO	VALORE	FASCIA
		2024		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre			6.398	
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")				(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	2.744.245,26 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spesa di personale-Dettaglio")			14.828.905,28 €	
			15.400.088,03 €	
			17.662.438,14 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio			3.536.569,64 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		19,71%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		30,90%

**COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI**

**ENTE VIRTUOSO**

**ENTE VIRTUOSO**

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	293.244,62 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	3.342.927,79 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	713.503,77 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	713.503,77 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	3.457.749,03 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	3.342.927,79 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	3.342.927,79 €

**ENTE INTERMEDIO**

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Def. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(p) * (q)

**ENTE NON VIRTUOSO**

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		NOTE
2024		19,71%
2025		
2026		

Stima del trend delle cessazioni		Numero di pensionamenti programmati
2024	n. 1 unità Area degli Operatori (ex cat A) dall' 1/02/2024	(Ex personale LSU/LPU contrattualizzato nel 2021 con risorse comunali e Ministeriali/Regionali per €18.000 a persona) – La cessazione comporta minore spesa di bilancio comunale, nel 2024, per € 5.864,50.
	n. 1 unità Area degli Istruttori (ex cat C) dal 1/6/2024	(Ex personale LSU/LPU contrattualizzato nel 2021 con risorse comunali e Ministeriali/Regionali per €18.000 a persona) – La cessazione comporta minore spesa di bilancio comunale, nel 2024, per € 6.272,68
	n. 1 unità Area degli Operatori (ex cat A) dall' 1/10/2024	((Ex personale LSU/LPU contrattualizzato nel 2021 con risorse comunali e Ministeriali/Regionali per €18.000 a persona) – La cessazione comporta minore spesa di bilancio comunale, nel 2024, per € 1.068,37
	n. 1 unità Area degli Operatori esperti (ex cat B)	Utilizzo presso altri Enti Pubblici
	n. 1 unità Area degli Funzionari (ex cat D)	Aspettativa non retribuita
	n. 1 Agente di P.L. (ex cat C) entro 31/12/2024	La cessazione comporta minore spesa di bilancio comunale dal 2025.
	n. 1 Istruttore (ex cat C) entro 31/12/2024	
2025	n. 1 unità Area degli Operatori Esperti (ex cat B) entro 01/03/2025	(Ex personale LSU/LPU contrattualizzato nel 2021 con risorse Ministeriali/Regionali per €18.000 a persona)
2026		

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:</b>
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni: Partecipazione ad avvisi

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:</b>
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:</b>
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

#### Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>		
2024		
2025		
2026		
<b>Modifica del personale in termini di livello / inquadramento</b>		
2024		
2025		
2026		

### 3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

#### Premessa

La presente sezione attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out, scorrimento di graduatorie o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro, nel rispetto dei limiti di legge (Dl 112/2008 art 9 comma 28);
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Nel 2024 sono previste cessazioni di personale ex LSU/LPU. Le cessazioni comporteranno una minore spesa a carico del bilancio comunale, nel 2024, per circa €13.205,55. Tali risorse saranno destinate a implementare le ore di lavoro del personale ex LSU/LPU.

L'Amministrazione Comunale ritiene di strategica importanza potenziare, in primis, il servizio di manutenzione: a tal fine verranno implementate le ore di lavoro del personale in servizio part time (già contrattualizzato a seguito di stabilizzazione), per un totale di ore cinque.

Ulteriore servizio oggetto di potenziamento sarà quello cimiteriale, per il quale è previsto l'aumento delle ore di lavoro del personale in servizio part time (già contrattualizzato a seguito di stabilizzazione), per un totale di ore tre.

Anche il servizio idrico verrà potenziato con l'aumento delle ore di lavoro del personale in servizio part time (già contrattualizzato a seguito di stabilizzazione), per un totale di ore tre.

Infine, il servizio di protocollazione degli atti verrà implementato con l'aumento delle ore di lavoro del personale in servizio part time (già contrattualizzato a seguito di stabilizzazione), per un totale di ore due, al fine di garantire il servizio anche in orario pomeridiano.

La selezione del personale, interessato alle procedure ed in possesso dei requisiti di legge e professionali, avverrà mediante interpello interno, bandito dall'ufficio personale.

Nel 2024 si potenzieranno le funzioni dell'Ambito Territoriale Sociale mediante l'aumento, temporaneo, dell'orario di lavoro di due assistenti sociali, mediante l'impiego del Fondo Povertà 2018, portando, per un periodo definito, l'orario di lavoro da part time a full time (36 ore settimanali).

Nel 2024 è previsto il potenziamento dell'ufficio di staff del Sindaco, mediante l'assunzione, a tempo determinato e part time, di una unità con profilo professionale istruttore amministrativo, nonché l'aumento delle ore del personale di staff già in servizio e la prosecuzione dello stesso per il 2025.

A seguito della concessione dell'aspettativa non retribuita alla Responsabile della II UOC si rende necessario provvedere alla copertura della temporanea assenza della titolare. A tal fine si procederà mediante il ricorso all'art. 110 comma 1 del TUEL ovvero nelle altre forme previste dalla legge.

È, inoltre, previsto, nel 2025, la rimodulazione della struttura organizzativa, con la previsione di un autonomo ufficio di avvocatura, in modo da razionalizzare e gestire direttamente il contenzioso; a tal fine si procederà con l'individuazione di un avvocato che possa gestire il servizio contenzioso: la procedura applicata sarà quella di cui all'art. 110 comma 2 del TUEL.

Il Comune di Rosarno ha partecipato all'Avviso di manifestazione d'interesse del 21 novembre 2023, pubblicato sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud e sul sito del PN Capacità per la Coesione 2021-2027; il DPCM del 23/07/2024 ha definito i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie

e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite la manifestazione di interesse (art. 7.3.3. dell'avviso pubblico).

Sono state assegnate n. 2 unità con la qualifica di Funzionario. Come previsto dall'art. 19 del DL 124/2023, il processo di reclutamento sarà gestito attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. All'esito verrà perfezionata l'assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati" – 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.

A fronte della cessazione di n. 2 unità con qualifica di istruttore (un agente di Polizia Locale e un Geometra) si provvederà alla loro sostituzione. Fino al 31.12.2024 le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 ovvero della mobilità volontaria. Ai sensi dell'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021, questo Ente, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, si avvarrà di tale facoltà.

Soluzioni interne all'amministrazione	Unità	Modalità – Fonte di Finanziamento
2024	(2 ore) Operatore Esperto per Servizio Protocollo (3 ore) Operatore Esperto per Servizio Acquedotto (3 ore) Operatore Esperto per Servizio Cimitero (5 ore) Operatore Esperto per Servizio Manutenzione  n. 1 Assistente sociale  n. 1 Assistente sociale	Interpello interno – Bilancio comunale (risorse derivanti dalle cessazioni personale contrattualizzato)  Aumento temporaneo ore (da 20 ore e 34 minuti settimanali a 36 ore settimanali) – Fondo Povertà 2018 previa estrapolazione di avanzo e nei limiti  Aumento temporaneo ore (23 ore e 22 minuti settimanali, di cui 20 ore e 34 minuti a Rosarno e 2 ore e 48 minuti a Melicuccà a 36 ore settimanali) - Fondo Povertà 2018 previa estrapolazione di avanzo e nei limiti
2025		
2026		
<b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>		
2024	N. 1 Staff Sindaco / Istruttore Amministrativo (e prosecuzione/aumento ore al personale già in servizio per il 2025)  N. 1 Funzionario Amministrativo/ Contabile  N. 1 Agente di Polizia Locale N. 1 Istruttore Tecnico / Geometra	Art. 90 TUEL (nuovo part time e tempo determinato e prosecuzione/aumento ore al personale già in servizio) – Bilancio comunale  Art. 110 comma 1 TUEL (full time e tempo determinato) – Bilancio comunale  Forme previste dalla legge - Bilancio comunale
2025	n 2 profilo professionale specialista in attività amministrative e contabili        N. 1 Funzionario Avvocato	Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati” – 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  Art. 110 comma 2 TUEL (full time e a tempo determinato) – Bilancio comunale
2026		
Mobilità esterna in/ont o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi)		
2024		
2025		
2026		
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>		
2024		
2025		
2026		
<b>Concorsi</b>		
2024		
2025		
2026		





# CITTÀ DI ROSARNO

- CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA -

PARERE RESO AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL T.U.E.L. APPROVATO CON D.LGS. 18/08/2000, N° 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE RELATIVA A :

- AGGIORNAMENTO P.I.A.O. DEFINITIVO 2024/2026 - SEZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (SEZ. 3.3)

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA: FAVOREVOLE

Rosarno, li 13/09/2024

LA RESPONSABILE DELLA I U.O.C.  
(D.ssa Concettina COLARCO)

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE: FAVOREVOLE

Rosarno, li 20/09/2024

LA RESPONSABILE DELLA II U.O.C.  
(D.ssa Lucia CONSIGLIO)



# CITTÀ DI ROSARNO

- CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA -

PARERE RESO AI SENSI DELL'ART. 101, COMMA 1, DEL CCNL RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 17/12/2020, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE RELATIVA A:

- AGGIORNAMENTO P.I.A.O. DEFINITIVO 2024/2026 - SEZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (SEZ. 3.3)

PARERE: FAVOREVOLE

Rosarno, li 12/09/2024



IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Giuseppe CLERI

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA  
COMUNE DI ROSARNO  
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

Verbale n. 24

Data 23/09/2024

OGGETTO: Parere su: Aggiornamento n. 2 al P.I.A.O. definitivo 2024/2026 - sezione piano triennale del fabbisogno di personale (sez. 3.3).

L'anno 2024, il giorno 23 del mese di settembre, il Revisore Unico dei Conti del Comune di Rosarno, dott.ssa Novello Mirella, nominata con deliberazione della Commissione straordinaria, avente i poteri del Consiglio Comunale, n. 6 del 02/02/2022, si è riunito per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione avente ad oggetto: Approvazione Aggiornamento n. 2 P.I.A.O. Definitivo 2024/2026- sezione piano triennale del fabbisogno di personale (sez. 3.3).

\*\*\*\*\*

Preso atto che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone "1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 15/2024 con la quale è stato approvato il P.I.A.O. provvisorio 2024/2026, completo di tutte le sezioni;

Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19/2024 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2024/2026, i.e.;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 70/2024 con la quale è stato approvato il P.I.A.O. definitivo 2024/2026, completo di tutte le sezioni;

Tenuto conto che si rende necessario aggiornare il PIAO definitivo 2024/2026, e nello specifico la sezione Piano triennale del fabbisogno di personale (sez. 3.3);

Dato atto che con delibera G.C. n. 126/2024, i.e., è stato aggiornato il PIAO 2024/2026 prevedendo le specifiche assunzioni;

Rilevato che l'ente ritiene di dover integrare il medesimo alla luce delle prossime cessazioni (un agente di Polizia locale, un geometra);

Dato atto che si rende necessario aggiornare ulteriormente il PIAO definitivo 2024/2026, e nello specifico la sezione Piano triennale del fabbisogno di personale (sez. 3.3);

Atteso che l'aggiornamento, per come previsto dall'allegata documentazione, è stato elaborato sulla scorta degli indirizzi dell'organo politico, e che il fabbisogno di personale è quello risultante dalla documentazione allegata alla presente;

Vista l'informativa sindacale Protocollo n.018876 del 12/9/2024

Atteso che l'aggiornamento, per come previsto dall'allegato n. 1, è stato elaborato sulla scorta degli indirizzi dell'organo politico, e che il fabbisogno di personale è quello risultante dalla documentazione allegata;

Visti gli allegati pareri favorevoli reso in ordine alla regolarità tecnica dal Responsabile della I UOC, e in ordine alla regolarità contabile dal Responsabile della II UOC, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL approvato con D. Lgs 18.08.2000, n° 267;

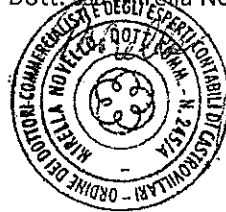
Visto l'allegato parere favorevole reso dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 101, comma 1, del CCNL relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali del 17/12/2020;

ESPRIME  
parere favorevole sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria

Dott. ssa Mirella Novello



*Novello*

**Il presente verbale della Giunta Comunale, avente il numero 135/2024, viene letto, approvato e sottoscritto per come segue.**

**IL SINDACO - PRESIDENTE**  
F.to Dott. Pasquale CUTRÌ

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to Avv. Giuseppe CLERI

---

---

### **CERTIFICATO DI ESEGUIBILITÀ**

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n° 267.

ROSARNO: 26/09/2024

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to Avv. Giuseppe CLERI

---

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE ALBO ON LINE.**

La presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio on line ai sensi dell'art. 32 della Legge n° 69/2009 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

ROSARNO: 27/09/2024

**L'IMPIEGATO INCARICATO**  
**(Gabriella Bertucci)**  
*Gabriella Bertucci*

---

**È copia conforme all'originale custodito presso questo Ufficio di Segreteria, composta da n° 21 (ventuno) pagine, in carta semplice, per uso amministrativo.**

ROSARNO: 27/09/2024

**L'IMPIEGATO INCARICATO**  
**(Gabriella Bertucci)**  
*Gabriella Bertucci*

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

**La su estesa deliberazione:**

- Dichiarata immediatamente eseguibile è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ e non sono pervenuti reclami.
- È stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_.
- È divenuta esecutiva perché sono decorsi giorni dieci dalla data della avvenuta pubblicazione al \_\_\_\_\_ e non sono pervenuti reclami.

ROSARNO \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**