



# CITTÁ DI ROSARNO

- Città Metropolitana di Reggio Calabria -



DELIBERAZIONE N° 21  
DEL 12 FEBBRAIO 2025

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO P.I.A.O. PROVVISORIO 2025/2027-  
SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno duemilaventicinque il giorno dodici del mese di febbraio alle ore 13:30 in modalità 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
CUTRÍ	Pasquale	SINDACO	X		
DE MARIA	Teodoro	VICE SINDACO	X		
D'AGOSTINO	Giulia	ASSESSORE			X
LAVORATO	Arturo	ASSESSORE	X		
PRONESTÍ	Antonino	ASSESSORE			X
ROSSI	Marica	ASSESSORE		X	

Partecipa il Segretario Generale: Avv. CLERI Giuseppe.

Il Sindaco – Presidente, Dott. Pasquale CUTRÍ, 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.”*;

ATTESO che con delibera G.C. n. 8/2025 è stato approvato il P.I.A.O. provvisorio 2025/2027;

VISTA la deliberazione G.C. n. 7 del 27/01/2025 con la quale è stato autorizzato, sussistendone i necessari requisiti, il trattenimento in servizio fino al compimento del settantesimo anno di età (28/02/2028) del dipendente comunale matricola n. 277, ai sensi della Legge 207/2024;

VISTA la deliberazione G.C. n. 18 del 11.02.2025 con la quale è stata autorizzata la mobilità volontaria per interscambio di CAPALBO Francesca, dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Rosarno, inquadrato nell'Area degli istruttori (ex cat. C1) con il profilo professionale di istruttore di Polizia Locale, con MACRI' Roberto Antonio, già dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Corigliano-Rossano, avente medesimo inquadramento giuridico e profilo professionale;

DATO ATTO che si rende, a tal uopo, necessario aggiornare il P.I.A.O. provvisorio 2025/2027 e nello specifico la sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale in conformità alle richiamate deliberazioni G.C. n. 7 del 27/01/2025 e n. 18 del 11.02.2025;

RITENUTO di poter procedere ad aggiornare il P.I.A.O. provvisorio 2025/2027 sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale;

VISTA l'informativa sindacale del 27/01/2025 prot. n. 2209;

ACQUISITI, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il parere dei Responsabili competenti in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile (All. n. 2);

VISTO l'allegato parere del Revisore unico dei conti di cui al verbale n. 02 del 12/02/2025, pervenuto al protocollo dell'Ente al n. 3738/2025; (All. n. 3)

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. provvisorio 2025/2027 sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, come da allegato prospetto; (All. n. 1)
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 provvisorio 2025/2027, 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.

### 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 2024

	Ex Categoria	tempo pieno	part time 30 ore	part time 35 ore	part time 20,58 ore	Totale	Percentuale
Personale di ruolo	D	9*	0	0		9*	14%
	C	13	0	0		13	21%
	B	7	9	6		33	52%
		1	7	3			
	A	2	5	1		8	13%
			<b>32</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>63</b>
	Proporzionamento a 36 ore	<b>32</b>	<b>17,50</b>	<b>9,72</b>	<b>-</b>	<b>59,22</b>	

\*NB N. 2 Assistenti sociali hanno avuto un aumento di ore di lavoro (da part time a full time per 36 mesi) con fondi extrabilancio

**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>9</b>
	Funzionario Tecnico	3	
	Assistente sociale	3	
	Funzionario di Polizia Locale	1	
<b>C</b>	Istruttore tecnico – amministrativo	2	<b>13</b>
	Istruttore Amministrativo	3	
	Istruttore Amministrativo- Contabile	1	
	Agente di P.M.	7	
<b>B</b>	Collaboratore Amministrativo	18	<b>33</b>
	Collaboratore Tecnico - Autista Scuolabus	4	
	Esecutore tecnico	9	
	Esecutore. Amm.vo	2	
<b>A</b>	Operatore	8	<b>8</b>
			<b>63</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<sup>a</sup> fascia ovvero quale ente virtuoso.

ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		6.398	
ANNO		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		(a)	(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 "Spese 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			18.065.811,82 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio			3.536.569,84 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	12.477.241,98 €
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)	25,90%
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)	893.244,83 €	
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)		26,05%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (x1) * (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 risulta 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. (Del. 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

		NOTE
<b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>		
2025		
2025		
2027		

<b>Stima del trend delle cessazioni</b>		Numero di pensionamenti programmati
2025		
2025		
2027		

<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: Partecipazione ad avvisi

<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:

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:</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>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse</b>	
<b>Premessa</b>	
Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;</li> <li>- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.</li> </ul>	

		<b>NOTE</b>
<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>		
<b>2025</b>	N. 1 unità agente di Polizia Locale	Interscambio
<b>2026</b>	N. 1 Operatore Esperto	Trattenimento in servizio (Legge 207/2024)
<b>2027</b>		
<b>Modifica del personale in termini di livello / inquadramento</b>		
<b>2025</b>		
<b>2026</b>		
<b>2027</b>		

<b>3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno</b>	
<b>Premessa</b>	
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:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- soluzioni interne all'amministrazione;</li> <li>- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</li> <li>- meccanismi di progressione di carriera interni;</li> <li>- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);</li> <li>- <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali;</li> <li>- soluzioni esterne all'amministrazione;</li> <li>- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</li> <li>- ricorso a forme flessibili di lavoro, nel rispetto dei limiti di legge (DI 112/2008 art 9 comma 28);</li> <li>- concorsi;</li> </ul>	

- stabilizzazioni.

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).

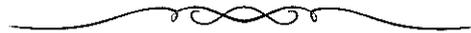
Sono state assegnate n. 2 unità con la qualifica di Funzionario. Come previsto dall'art. 19 del DL 124/2023, il processo di reclutamento sarà gestito attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione 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.

Soluzioni interne all'amministrazione	Unità	Modalità – Fonte di Finanziamento
2025	1	
2026		
2027		
Soluzioni esterne all'amministrazione		
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		
2027		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi)		
2025		
2026		
2027		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2025		
2026		
2027		
Concorsi		
2025		
2026		
2027		



# 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. PROVVISORIO 2025/2027 - SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA: FAVOREVOLE

Rosarno, li 12/02/2025

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

---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE: FAVOREVOLE

Rosarno, li 12/02/2025

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

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

Verbale n. 02

Data 12/02/2025

OGGETTO:

Parere su: Aggiornamento P.I.A.O. Provvisorio 2025/2027- Sezione 3.3 Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale.

L'anno 2025, il giorno 12 del mese di febbraio, 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: Aggiornamento P.I.A.O. Provvisorio 2025/2027- Sezione 3.3 Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale.

\*\*\*\*\*

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.";

Atteso che con delibera G.C. n. 8/2025 è stato approvato il P.I.A.O. provvisorio 2025/2027;

Vista la deliberazione G.C. n. 7 del 27/01/2025 con la quale è stato autorizzato, sussistendone i necessari requisiti, il trattenimento in servizio fino al compimento del settantesimo anno di età (28/02/2028) del dipendente comunale matricola n. 277, ai sensi della Legge 207/2024;

Vista la deliberazione G.C. n. 18 del 11.02.2025 con la quale è stata autorizzata la mobilità volontaria per interscambio di CAPALBO Francesca, dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Rosarno, inquadrato nell'Area degli istruttori (ex cat. C1) con il profilo professionale di istruttore di Polizia Locale, con MACRI' Roberto Antonio, già dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Corigliano-Rossano, avente medesimo inquadramento giuridico e profilo professionale;

Dato atto che si rende necessario aggiornare il P.I.A.O. provvisorio 2025/2027 e nello specifico la sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale in conformità alle richiamate deliberazioni G.C. n. 7 del 27/01/2025 e n. 18 del 11.02.2025;

Ritenuto di poter procedere ad aggiornare il P.I.A.O. provvisorio 2025/2027 sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Vista l'informativa sindacale del 27/01/2025 prot. n. 2209;

Visti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, i pareri favorevoli dei Responsabili competenti in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile

**ESPRIME**

parere favorevole sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria

Dott. ssa



*Novello*

**Il presente verbale della Giunta Comunale, avente il numero 21/2025, 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: 12/02/2025

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

---

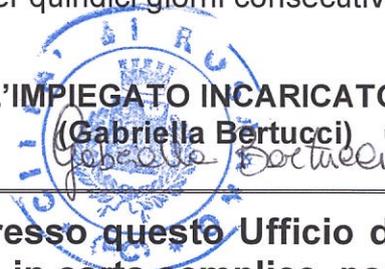
---

### **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: 14/02/2025

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

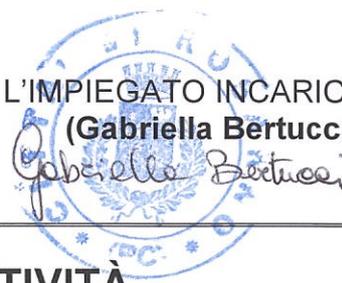


---

**È copia conforme all'originale custodito presso questo Ufficio di Segreteria, composta da n° 16 (sedici) pagine, in carta semplice, per uso amministrativo.**

ROSARNO: 14/02/2025

**L'IMPIEGATO INCARICATO**  
**(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.
- [ ] É stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_.
- [ ] É divenuta esecutiva perché sono decorsi giorni dieci dalla data della avvenuta pubblicazione al \_\_\_\_\_ e non sono pervenuti reclami.

ROSARNO \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**