



CITTÀ DI ROSARNO

- Città Metropolitana di Reggio Calabria -



DELIBERAZIONE N° 123
DEL 21 LUGLIO 2025

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO N.4 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 DEFINITIVO, SEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”.

L'anno duemilaventicinque il giorno ventuno del mese di luglio alle ore 13:00 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
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 Vicesegretario: Avv. Concettina Colarco.

Il Vice Sindaco – Presidente, Dott. Teodoro De Maria , 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;

Visto il D. Lgs. n. 165/ 2001 ed in particolare l'art. 6, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017 che, 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.

Viste le disposizioni normative vigenti in materia di programmazione del fabbisogno di personale nelle Amministrazioni Pubbliche ed in particolare:

l'art. 39, comma 1 l. 27 dicembre 1997, n. 449;

l'art. 91, d. lgs. 18 agosto, n. 267/2000, in tema di assunzioni;

l'art. 89 c. 5, d. lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa;

Preso Atto che la normativa di cui sopra codifica l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli enti locali, prevedendo la necessità di correlare le decisioni in ordine alla dotazione alle effettive esigenze produttive, alle scelte strategiche complessive dell'ente ed alle disponibilità finanziarie, con lo scopo di effettuare la previsione dei posti vacanti che si intendono ricoprire indicando le modalità di reperimento delle risorse umane;

Atteso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto legislativo n° 267/2000 e dal Decreto legislativo n° 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 08 del 27/01/2025 con la quale è stato approvato il P.I.A.O. provvisorio 2025/2027, completo di tutte le sezioni;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 12/02/2025 con la quale è stato aggiornato il P.I.A.O. provvisorio 2025/2027, relativamente alla Sezione P.F.P.;

Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 05 del 17/03/2024 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2025/2027, immediatamente esecutivo;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 46/2025 con la quale è stato approvato il P.I.A.O. 2025/2027, immediatamente esecutivo;

Richiamate le Deliberazioni della Giunta Comunale n. 55/2025, n. 72/2025 e 87/2025 con la quali è stato aggiornato il P.I.A.O. definitivo 2025/2027;

Considerato che si rende necessario aggiornare il PIAO 2025 - 2027 nella detta sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale" in ragione delle sopravvenute esigenze organizzative dell'Ente, nel rispetto della complessa normativa che disciplina la materia di seguito evidenziata.

Vista la nota prot. n. 16756 del 12.07.2025 con la quale il Comandante della P.L. ha richiesto l'assunzione temporanea di n. 2 agenti di polizia locale a tempo determinato (per mesi 3) e parziale (18 ore settimanali) al fine di rafforzare l'organico durante il periodo estivo, caratterizzato da un

notevole incremento delle attività del territorio: maggiore afflusso turistico, eventi, e manifestazioni pubbliche;

Ritenuto di dover intervenire in merito alla legittima richiesta del Comandante della P.L. relativa all'assunzione di nr. 2 agenti di P.L. con contratto di lavoro a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato (3 mesi), con decorrenza 01.08.2025, al fine di implementare il Corpo di Polizia Locale per la stagione estiva e assicurare il mantenimento di adeguati livelli quantitativi e qualitativi del servizio di controllo del territorio, in ragione del maggior flusso di individui circolanti sul territorio;

Richiamata la Determinazione nr. 397 R.G. del 26/05/2025 del Responsabile della I UOC – settore Personale con la quale sono stati approvati i verbali dei lavori della Commissione esaminatrice relativi alla Selezione pubblica per titoli e prove per la formazione di una graduatoria finalizzata ad assunzioni a tempo parziale e determinato, nel profilo professionale di Agente di Polizia Locale” - Area degli Istruttori e approvata la graduatoria finale di merito di cui ai predetti verbali;

Dato atto che nel PTFP dovranno essere indicate “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”;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 112 dell’11.07.2025, avente ad oggetto “DESTINAZIONE DEI PROVENTI DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA RILEVATE NELL’ANNO 2025 – PROGETTO STRADE SICURE. INCASSI AL 30.06.2025”;

Dato atto che le assunzioni di N. 2 agenti di polizia locale a tempo determinato (per mesi 3) e parziale (18 ore settimanali) saranno finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative per violazioni al codice della strada rilevate nell’anno 2025 appositamente destinate con la deliberazione di cui sopra;

Visto l’articolo 33 del di. n. 34/2019 che, 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;

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;

Dato atto che il Comune di Rosarno, sulla base dell’ultimo rendiconto approvato (esercizio 2024), si colloca nella 1^A fascia ovvero quale ente virtuoso;

Richiamato l’art. 36 TUF come modificato art. 9 D. Lgs. 75/2017 che prevede che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell’impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l’applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente tem-

poraneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

'A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, commi 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera cl) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (1..). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.'

Evidenziato che per le Sezioni della Lombardia e del Molise gli enti locali virtuosi non incontrerebbero, per il lavoro flessibile, il limite della spesa complessiva sostenuta per le stesse finalità nel 2009, residuando come unico limite quello delle risorse disponibili (Corte dei conti, Sezione delle autonomie, sentenza n. 2 del 9 febbraio 2015);

Considerato, inoltre, con riferimento alle spese per il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato), che il comma 4 art. 60 comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, prevede le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, tra le quali: "lettera e) stipulazione di contratti a tempo determinato per

l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali”;

Richiamati:

- l'art. 36 TUIPI come modificato art. 9 D.lgs. 75/2017;
- l'art. 60 del CCNL 16/11/2022;
- art. 9, comma 1 della Legge n. 3/2003;
- articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;
- l'art. 11, comma 4-bis, del decreto - legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Preso atto che il Comune di Rosarno:

- non è, per il 2023, in base ai dati del rendiconto 2024, Ente strutturalmente deficitario (art. 243 comma 1 del TUEL);
- non è Ente dissestato (art. 243 comma 7 del TUEL).

Ritenuto di poter procedere, di conseguenza, all'aggiornamento del PIAO 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 27.03.2025, “sezione “Piano dei fabbisogni del personale”, ss.mm.ii., al fine di consentire il soddisfacimento delle esigenze organizzative dell'Ente per le motivazioni sopra espresse.

Vista l'informativa sindacale Protocollo n. 16905 del 14/07/2025;

Visti gli allegati pareri favorevoli resi in ordine alla regolarità tecnica dal Responsabile della I U.O.C. - Servizio del Personale e in ordine alla regolarità contabile dal Responsabile della II UOC - Area Finanziaria - ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL approvato con D. Lgs 18.08.2000, n° 267 (All. n. 2);

Visto il parere favorevole dell'Organo di Revisione, rilasciato con verbale n. 15 del 18/07/2025 - prot. comunale n. 17399 del 18/07/2025 (All. n. 3);

Ad unanimità di voti resi in forma palese;

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 2025/2027, segnatamente alla 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 definitivo 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	4	1		7	13%
			32	20	10	0	62
	Proporzionamento a 36 ore	32	17,50	9,72	-	59,22	

*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:

Ex Cat.	Profili professionali		Unità
D	Funzionario Amm.vo-Contabile	2	9
	Funzionario Tecnico	3	
	Assistente sociale	3	
	Funzionario di Polizia Locale	1	
C	Istruttore tecnico – amministrativo	2	13
	Istruttore Amministrativo	3	
	Istruttore Amministrativo- Contabile	1	
	Agente di P.M.	7	
B	Collaboratore Amministrativo	18	33
	Collaboratore Tecnico - Autista Scuolabus	4	
	Esecutore tecnico	9	
	Esecutore. Amm.vo	2	
A	Operatore	7	7
			62

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.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2025
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2024	VALORE 14.480 FASCIA f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2024 (a)	VALORE 2.123.539,50 € (l)
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")	2022	15.400.088,03 €	
	2023	17.662.438,14 €	
	2024	18.257.028,43 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		17.106.517,53 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	3.647.997,18 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	13.458.620,35 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	15,78%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	27,00%	
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)	31,00%	

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)	1.510.288,00 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	3.633.827,50 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g)	27,00%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h)	3.633.827,50 €

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2025		
2026		
2027		

Stima del trend delle cessazioni		Numero di pensionamenti programmati
2025		
2026		3
2027		

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
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

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
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:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:
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
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
	2025	
	2026	
	2027	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
	2025	
	2026	
	2027	

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 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 (DI 112/2008 art 9 comma 28);
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 11/10/2024 è stato formulato apposito atto indirizzato al Responsabile del Servizio di Polizia Locale per indire una selezione pubblica finalizzata alla formazione di una graduatoria dalla quale attingere per l'assunzione a tempo parziale e determinato, per esigenze stagionali e straordinarie, di agenti di Polizia locale – Area degli Istruttori (ex cat. C, posizione economica CI);

Con determinazione nr. N° 397 R.G. del 26/05/2025 del Responsabile del settore Personale sono stati approvati i verbali dei lavori della Commissione esaminatrice relativi alla Selezione pubblica per titoli e prove per la formazione di una graduatoria finalizzata ad assunzioni a tempo parziale e determinato, nel profilo professionale di Agente di Polizia Locale” - Area degli Istruttori e approvata la graduatoria finale di merito di cui ai predetti verbali;

Con nota prot. n. 16756 del 12.07.2025, il Comandante della P.L. ha richiesto l'assunzione temporanea di n. 2 agenti di polizia locale a tempo determinato (per mesi 3) e parziale (18 ore settimanali) al fine di rafforzare l'organico durante il periodo estivo, caratterizzato da un notevole incremento delle attività del territorio: maggiore afflusso turistico, eventi, e manifestazioni pubbliche.

Soluzioni interne all'amministrazione	Unità	Modalità – Fonte di Finanziamento
2025		
2026		
2027		
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025	n. 2 unità a tempo parziale (18 ore) e determinato (3 mesi) – profilo professionale: Agenti di P.L. Area degli Istruttori – decorrenza presa servizio 01.08.2025	Selezione pubblica per titoli e prove per la formazione di una graduatoria finalizzata ad assunzioni a tempo parziale e determinato, nel profilo professionale di Agente di Polizia Locale – Area degli istruttori - Determinazione nr. 397 R.G. del 26/05/2025. Risorse: Deliberazione della Giunta Comunale n. 112 dell'11.07.2025, avente ad oggetto "DESTINAZIONE DEI PROVENTI DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA RILEVATE NELL'ANNO 2025 – PROGETTO STRADE SICURE. INCASSI AL 30.06.2025";
2026		
2027		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPA (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

www.rosarno.rc.it

All. n. **2**

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE n. 123 del 21/07/2025

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 DI GIUNTA COMUNALE RELATIVA A :

Oggetto: AGGIORNAMENTO N. 4 AL P.I.AO. DEFINITIVO 2025-2027 - SEZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE (SEZ. 3.3)

=====

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA

FAVOREVOLE

Rosarno li, 17-07-2025

Il Responsabile I U.O.C.
Dott.ssa Concetta Colarco

=====

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE

FAVOREVOLE

Rosarno li, 17-07-2025

Il Responsabile II U.O.C.
Dott.ssa Lucia Consiglio



All. n. 3

COMUNE DI ROSARNO

CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

VERBALE N. 15 DEL 18/07/2025

OGGETTO: "Aggiornamento n.4 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 definitivo, Sezione 3.3."Piano Triennale dei fabbisogni di personale".

L'anno 2025, il giorno 18 del mese di Luglio, il Revisore Unico dei Conti del Comune di Rosarno, dott.ssa Teresina Alfarano, nominata con deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 17/03/2025, si è riunito per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto "Aggiornamento n.4 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 definitivo, Sezione 3.3."Piano Triennale dei fabbisogni di personale".

Premesso che:

a) L'art. 6 del D.lgs n.165/2001, come modificato dal D.lgs n.80/2021, prevede la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), integrato nel PIAO, quale strumento programmatico volto ad assicurare l'adeguatezza delle risorse umane rispetto agli obiettivi strategici dell'amministrazione

b) l'articolo 239, comma 1, lettera b.1) del D.Lgs. n. 267/2000, prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

Viste le disposizioni normative vigenti in materia di programmazione del fabbisogno di personale nelle Amministrazioni Pubbliche ed in particolare:

l'art. 39, comma 1 l. 27 dicembre 1997, n.449;

l'art. 91, d. lgs.18 agosto, n.267/2000, in tema di assunzioni;

l'art. 89 c. 5, d. lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa;

Vista la nota prot. n. 16756 del 12.07.2025 con la quale il Comandante della P.L. ha richiesto l'assunzione temporanea di n. 2 agenti di polizia locale a tempo determinato (per mesi 3) e parziale (18 ore settimanali) al fine di rafforzare l'organico durante il periodo estivo, caratterizzato da un notevole incremento delle attività del territorio: maggiore afflusso turistico, eventi, e manifestazioni pubbliche;

Ritenuto di dover intervenire in merito alla legittima richiesta del Comandante della P.L. relativa all'assunzione di nr. 2 agenti di P.L. con contratto di lavoro a tempo parziale (18 ore

settimanali) e determinato (3 mesi), con decorrenza 01.08.2025, al fine di implementare il Corpo di Polizia Locale per la stagione estiva e assicurare il mantenimento di adeguati livelli quantitativi e qualitativi del servizio di controllo del territorio, in ragione del maggior flusso di individui circolanti sul territorio;

Richiamata la Determinazione nr. 397 R.G. del 26/05/2025 del Responsabile della I UOC – settore Personale con la quale sono stati approvati i verbali dei lavori della Commissione esaminatrice relativi alla Selezione pubblica per titoli e prove per la formazione di una graduatoria finalizzata ad assunzioni a tempo parziale e determinato, nel profilo professionale di Agente di Polizia Locale” - Area degli Istruttori e approvata la graduatoria finale di merito di cui ai predetti verbali;

Dato atto che nel PTFP dovranno essere indicate "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";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 112 dell'11.07.2025, avente ad oggetto "**destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative per violazione al codice della strada rilevate nell'anno 2025 – progetto strade sicure incassi al 30.06.2025.** ";

Dato atto che le assunzioni di N. 2 agenti di polizia locale a tempo determinato (per mesi 3) e parziale (18 ore settimanali) saranno finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative per violazioni al codice della strada rilevate nell'anno 2025 appositamente destinate con la deliberazione di cui sopra;

Visto l'articolo 33 del di. n. 34/2019 che, 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 con-enti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità;

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;

Dato atto che il Comune di Rosarno, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2024), si colloca nella 1 fascia ovvero quale ente virtuoso;

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

'A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, commi 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera cl) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le

rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (1..). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla inedia sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Evidenziato che per le Sezioni della Lombardia e del Molise gli enti locali virtuosi non incontrerebbero, per il lavoro flessibile, il limite della spesa complessiva sostenuta per le stesse finalità nel 2009, residuando come unico limite quello delle risorse disponibili (Corte dei conti, Sezione delle autonomie, sentenza n. 2 del 9 febbraio 2015);

Richiamato l'art. 36 TUF come modificato art. 9 D. Lgs. 75/2017 che prevede che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;

Considerato, inoltre, con riferimento alle spese per il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato), che il comma 4 art. 60 comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, prevede le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, tra le quali: "lettera e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali";

Preso atto che il Comune di Rosarno:

- in base ai dati all'ultimo rendiconto approvato, non è Ente strutturalmente deficitario (art. 243 comma 1 del T U E L);
- non è Ente dissestato (art. 243 comma 7 del TUEL).

Vista la sottosezione 3.3.4 del Piano dei fabbisogni di personale del PIAO 2025/2027, ed in particolare la sottosezione 3.3.3 debitamente aggiornata e modificata con le assunzioni sopra indicate, allegata alla proposta di deliberazione;

Visto l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, il quale dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano del fabbisogno del personale;

Preso atto che sulla citata proposta di deliberazione è stato espresso il parere di regolarità tecnica e contabile dai Responsabili del Settore, ai sensi dell'art.49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.lgs. 18/08/2000 n.267;

Considerato che la spesa totale per l'attuazione delle assunzioni indicate nell'apposita sezione del P.I.A.O. non altera gli equilibri di bilancio.

Tutto ciò premesso e considerato;

Visti:

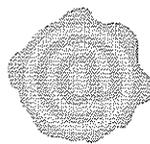
- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- il D.Lgs. n. 36/2023;
- lo Statuto Comunale;
- il regolamento comunale di contabilità;

Assevera, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ed esprime parere favorevole sulla proposta deliberativa della Giunta Comunale riguardante l'aggiornamento n.4 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 definitivo, Sezione 3.3."Piano Triennale dei fabbisogni di personale".

Siderno/Rosarno, li 18.07.2025

Il Revisore Unico
Dott.ssa Teresina Alfarano

Teresina
Alfarano
18.07.2025
13:24:29
GMT+02:00



Il presente verbale della Giunta Comunale, avente il numero 123/2025, viene letto, approvato e sottoscritto per come segue.

IL VICESINDACO - PRESIDENTE
F.to Dott. Teodoro De Maria

IL VICE SEGRETARIO
F.to Dott.ssa Concettina Colarco

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: 21/07/2025

IL VICE SEGRETARIO
F.to Dott.ssa Concettina Colarco

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: 22/07/2025

L'IMPIEGATO INCARICATO
F.to 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: 22/07/2025

L'UFFICIO DI SEGRETERIA
F.to 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