



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

PROVINCIA DI COSENZA

(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)

<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

ORIGINALE COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. <u>32</u> Reg. Gen. Del <u>14/04/2023</u>	OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 (art. 48, D.lgs. n. 198 del 2006).
---	--

L'anno duemilaventitre, il giorno Quattordici del mese di Aprile alle ore 10,40 nella Sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nei modi e forme di legge, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

N.O.	Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
1	Alfredo Giuseppe LUCCHESI	Sindaco	X	
2	Raffaele PANDOLFI	Assessore	X	
3	Roberto Angelo VALENTE	Assessore	X	

Assiste alla seduta il Segretario comunale Dr. Lorenzo Gagliardi.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

La Giunta Comunale

Vista la retro estesa proposta di deliberazione predisposta dall'ufficio competente;

Visti i pareri espressi da:

il responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000),

il responsabile del servizio finanziario per quanto concerne la regolarità contabile (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000);

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001

Vista la normativa vigente in materia;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti unanimi espressi nelle forme prescritte;

Delibera

1. **Di approvare** la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto ed allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. **Di dichiarare**, con successiva votazione unanime e palese, il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

PROVINCIA DI COSENZA

(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)

<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 (art. 48, D.lgs. n. 198 del 2006).

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";

Richiamato l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, **predispongono piani di azioni positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

Vista la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Visto l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Atteso, inoltre, che il Comune di Santa Domenica Talao, in coerenza con i propri atti programmatici, oltre che con la normativa di settore, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere, potendo così da fornire una visione

complessiva di sviluppo dell'organizzazione dell'ente diretta a implementare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, lontana da fenomeni di discriminazione, molestie e/o condotte vessatorie;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2023 – 2025 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.Lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visti:

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19, e visti i seguenti C.C.N.L. Comparto Funzioni locali oggi in vigore;

Visto il D.Lgs. n. 267 del 2000;

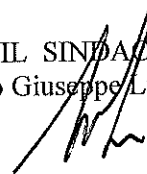
Visto lo Statuto Comunale;

PROPONE DI DELIBERARE

1. **Di approvare**, per i suesposti motivi, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, allegato sub A);
2. **Di dare adeguata pubblicità** allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
3. **Di disporre la tempestiva trasmissione** del presente provvedimento alle OO.SS. per quanto di Competenza e al Consigliere provinciale di parità;
4. **Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile con successiva, separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 c. 4 del TUEL.

Santa Domenica Talao, 04/04/2023

IL SINDACO
Alfredo Giuseppe Lucchesi





COMUNE DI
SANTA DOMENICA TALAO

Provincia di Cosenza
www.comune.santadomenicatalao.cs.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025
(Art. 48, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

Approvato con deliberazione di G.C. n. 32 del 14/04/2023

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente, oltre a prevedere iniziative tese alla promozione della parità di genere e allo sviluppo del benessere lavorativo sempre in condizioni di parità.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Al fine di garantire un completo quadro organizzativo nel solco delle disposizioni normative, i principi ispiratori che concorrono a definire gli obiettivi che l'ente si propone di perseguire nell'arco del triennio 2023 - 2025 sono:

1. La tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici e la rimozione degli ostacoli che ne impediscono una piena e completa realizzazione;
2. La garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
3. La tutela del benessere psicologico dei lavoratori, garantendo idonee condizioni di lavoro e valorizzando le differenze e le esperienze individuali;
4. Lo sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere, mirando in generale alla realizzazione di idonei percorsi formativi che incrementino le attitudini e le professionalità interne;
5. La promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro, utilizzando anche strumenti tecnologici.

ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2023 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE			2	1		3
UOMINI	1	2		1	1	5
TOTALE	1	2	2	2	1	8

di cui Responsabili di servizio:

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE	-	-	1		1
UOMINI	-	-		1	1
TOTALE	-	-			2

Osservazioni: Nel Comune di Santa Domenica Talao, pur essendo di ridotte dimensioni e pur avendo un numero esiguo di personale, è pienamente rispettato nella dotazione organica il bilanciamento di genere, Ciò si riflette anche nella gestione dei responsabili dei servizi in cui vige una perfetta parità tra uomini e donne titolari della funzione.

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE – 2023-2025

1. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, assicurazione di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, anche al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità, di genere e di non discriminazione, sviluppando un ambiente lavorativo informato e intraprendente sulle iniziative e le azioni da mettere in campo su queste tematiche.

Azione positiva 1: Programmare attività formative di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti.

Azione positiva 2: Sensibilizzare e informare il personale sulle tematiche sopra indicare, stimolando anche la partecipazione a giornate formative e di confronto.

Azione positiva 3: Creare una connessione tra personale interno e cittadini attraverso la comunicazione e/o pubblicazione di fonti normative e disposizioni riguardanti le

pari opportunità, l'etica pubblica e il benessere lavorativo, nonché la pubblicazione del presente Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) sul sito internet del Comune.

2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove siano presenti non soltanto problematiche legate alla genitorialità ma anche ad altre situazioni di tipo critico in cui vi sia necessità di assistenza.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: 1: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, in base alle fattispecie previste dal CCNL 2019-2021 all'art. 36 comma 4 (ex art. 27 c.4 CCNL 2018) (dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs n. 151/2001, dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, dipendenti che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'ex art. 44 CCN 21.05.2018 e quanto disposto dall'attuale CCNL 2019/2021, dipendenti che si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e dipendenti che sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti). Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione positiva 2: Favorire l'informazione in condizioni di parità in merito alla normativa specifica in tema di articolazione oraria, di fruizione delle ferie, di godimento di permessi e congedi, in special modo per i dipendenti che manifestino specifiche esigenze o che rientrino in servizio dopo periodi di assenza;

3. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno, la quale potrà giovare di occasioni di crescita e sviluppo.

Azione positiva 1: Programmare attività formative che consentano a tutti i dipendenti di poter partecipare, in condizioni di parità e compatibilmente alle effettive esigenze interne (ad es. personale con contratto a tempo parziale o soggetto a turnazione), ad eventuali progressioni tra aree, progressioni economiche e a sistemi di premiazione incentivante.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni tra aree ed economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Attribuzione degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

4. Descrizione Intervento: PROCEDURE DI SELEZIONE/ASSUNZIONE

Obiettivo: Garantire il rispetto della normativa in materia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e la presenza di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso e nelle selezioni.

Finalità strategiche: Prevedere le medesime opportunità di partecipazione a uomini e donne così da tutelare l'ottimale gestione delle risorse umane e l'equo sviluppo delle capacità professionali senza alcuna discriminazione tra i sessi.

Azione positiva 1: Assicurare il rispetto della normativa in materia di pari opportunità nella redazione dei bandi di concorso/selezione e nella nomina delle relative commissioni, impegnandosi a stabilire requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle differenze di genere.

Azione positiva 2: Ottemperare con puntualità alle disposizioni normative che prescrivono obblighi di comunicazione nei confronti dei Consiglieri provinciali e/o regionali di parità.

5. Descrizione Intervento: AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: Tutelare l'ambiente di lavoro da situazioni di disagio, discriminazioni, mobbing e molestie di tipo fisico e psichico.

Finalità strategiche: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione, lontano da situazioni di disagio, discriminazioni, mobbing e molestie di tipo fisico e psichico.

Azione positiva 1: Impegnarsi affinché non si verificano e/o si adottino con tempestività misure efficaci ad eliminare situazioni conflittuali in ambiente lavorativo, causate ad esempio da pressioni o molestie, mobbing, atti vessatori e discriminatori.

Azione positiva 2: Impegnarsi a promuovere un ambiente lavorativo in cui venga tutelato il benessere lavorativo delle donne e degli uomini, garantendo un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, unitamente al rispetto della dignità e della libertà umana.

- **ATTIVAZIONE C.U.G.**

Il Comune di Santa Domenica Talao non ha ancora attivato il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.). date le ridotte dimensioni dell'ente e la carenza di personale in organico. L'Ente si impegna, nel corso della prima annualità del presente P.A.P. a porre in essere tutto ciò necessario all'attivazione del C.U.G., anche mediante la gestione in forma associata con altri enti locali così da dotare tale organismo di maggiore forza rappresentativa e di opportuna terzietà relativamente ad obiettivi e connesse azioni positive.

- **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

- **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso alla Consigliera provinciale di parità.



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO
PROVINCIA DI COSENZA
(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)
<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:

OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 (art. 48, D.lgs. n. 198 del 2006).

Allegato alla D.G.C. n. 32 del 14-4-2023

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole Non Favorevole

Santa Domenica Talao, 14/04/2023

Il Responsabile del Settore Amm.vo
Geom. Bernardo Fasanaro

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Favorevole Non Favorevole

Si attesta la copertura finanziaria (art. 153, comma 5° T.U.E.L.)

Santa Domenica Talao, 14/04/2023

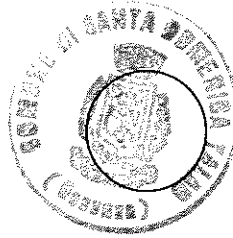
Il Responsabile del Settore Finanziario
Rag. Maria Rosaria De Lutiis

De Lutiis

Approvato e sottoscritto

► Il Sindaco

Alfredo Giuseppe Lucchesi



► Il Segretario Comunale

Dr. Lorenzo Gagliardi



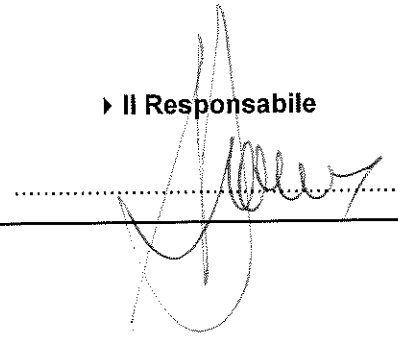
PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000) – (Reg. Pubbl. n. _____)

Data 18 APR 2023



► Il Responsabile



ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

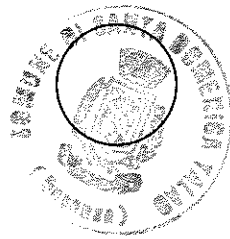
è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

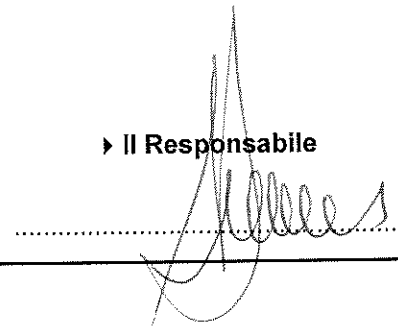
è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

è stato comunicato con lettera prot. n. 1363 in data 18 APR 2023 ai Sigg. Capogruppo Consiliari come prescritto dall'art. 125 comma 3 – D.Lgs n. 267/2000;

Data 18 APR 2023

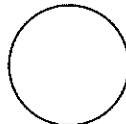


► Il Responsabile



È copia conforme all'originale.

Data



► Il Responsabile

.....



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO
PROVINCIA DI COSENZA
(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)
<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

ORIGINALE COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. <u>67</u> Reg. Gen. Del <u>05/09</u> /2023	OGGETTO: Conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (2021-2022-2023). Anno 2023 – Sezione Valore pubblico, performance, anticorruzione, Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O.
--	---

L'anno duemilaventitre, il giorno cinque del mese di SETTEMBRE alle ore 11.00 nella Sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nei modi e forme di legge, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

N.O.	Cognome e Nome		Carica	Presente	Assente
1	Alfredo Giuseppe	LUCCHESI	Sindaco		X
2	Raffaele	PANDOLFI	Assessore	X	
3	Lina Anna	MAIOLINO DARIO	Assessore	X	

Assiste alla seduta il Segretario comunale Dr. Lorenzo Gagliardi.
Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

La Giunta Comunale

Premesso che sulla proposta che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, sono stati espressi i seguenti pareri favorevoli:

il responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000),

il responsabile del servizio finanziario per quanto concerne la regolarità contabile (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000);

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001

Vista la normativa vigente in materia;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti unanimi espressi nelle forme prescritte;

Delibera

- 1. Di approvare** la sotto riportata proposta di deliberazione, relativa all'oggetto ed allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2. Di dichiarare**, con successiva votazione unanime e palese, il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

PROVINCIA DI COSENZA

(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)

<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (2021-2022-2023). Anno 2023 – Sezione Valore pubblico, performance, anticorruzione, Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (2021-2022-2023) approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 17.03.2021;

RICHIAMATA la deliberazione ANAC n. 1074 del 21.11.2018, relativa all'aggiornamento annuale dei PTPCT, la quale ha previsto alcune semplificazioni procedurali in materia di pianificazione delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi per i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti e, al contempo, ha previsto ulteriori semplificazioni per i Comuni sotto i 5.000 abitanti, tra i quali rientra il Comune di Santa Domenica Talao;

CONSIDERATO che detta deliberazione ANAC 1074/2018 ha previsto per i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti la possibilità di confermare, per gli anni successivi a quello di adozione, il PTPCT già adottato avente carattere triennale a scorrimento annuale, qualora non siano emersi fatti corruttivi o episodi rientranti nell'alveo cattiva gestione per come intesa dal PNA;

CONSIDERATO, altresì, che la deliberazione ANAC n. 7 del 17.01.2023 di adozione del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, al punto 10.1.2, ha disposto che "Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'ultimo anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione";

DATO ATTO che, nel corso del 2023 fino a data odierna: non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non sono stati modificati gli obiettivi strategici, non sono state modificate altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza e tali da alterare l'appropriatezza della programmazione;

VISTO il combinato disposto tra l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 che ha individuato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) la Sezione n. 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione, e nello specifico la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, e l'art. 1 del D.P.R. n. 81/2022 che ha indicato gli adempimenti da tale Piano assorbiti;

VISTO l'art. 8, c. 2, D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, il quale dispone che il termine di approvazione del PIAO è di 30 giorni dalla data del termine per l'approvazione del bilancio di previsione e che, ad oggi, con D.M. del 28 luglio 2023 è stato differito il termine di approvazione del bilancio di previsione al 15 settembre;

DATO ATTO che è in corso di predisposizione il PIAO 2023/2025 e che il presente atto confluirà all'interno del Piano stesso per come statuito dal combinato disposto dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e del D.P.R. n. 81/2022, nella Sezione n. 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione, Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza;

VISTO l'art. 41, comma 1, lett. g) del D.lgs. 97 del 2016 che attribuisce alla Giunta comunale la competenza nell'adozione e attuazione del PTPCT;

RITENUTO, pertanto, alla luce di quanto sopra espresso, di poter confermare il Piano approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 17.03.2021;

VISTI:

- lo Statuto comunale;
- il D.lgs. n. 267 del 2000;
- il D.lgs. n. 165 del 2001;

PROPONE DI DELIBERARE

DI APPROVARE le premesse parte integrante del presente deliberato;

DI CONFERMARE per l'anno 2023 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (2021-2022-2023) già approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 17.03.2021, che confluirà all'interno del P.I.A.O., nella Sezione n. 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione, Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza;

DI PUBBLICARE la presente deliberazione, oltre che all'Albo pretorio online anche nell'Amministrazione trasparente – Sottosezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione”;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO
PROVINCIA DI COSENZA

(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)
<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (2021-2022-2023). Anno 2023 – Sezione Valore pubblico, performance, anticorruzione, Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole Non Favorevole

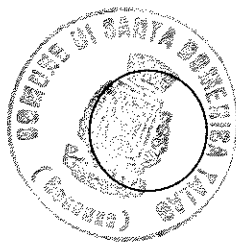
Santa Domenica Talao, 05/09/23

Il Responsabile del Settore Amm.vo
(Bernardo Fasanaro)

Approvato e sottoscritto

► Il Vice Sindaco

Raffaello Randolfi



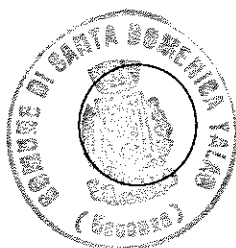
► Il Segretario Comunale

Dott. Lorenzo Gagliardi

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000) – (Reg. Pubb. n. _____)

Data 08 SET. 2023



► Il Responsabile

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

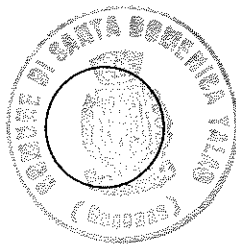
è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

è stato comunicato con lettera prot. n. 3235 in data 08 SET. 2023 ai Sigg. Capogruppo Consiliari come prescritto dall'art. 125 comma 3 – D.Lgs n. 267/2000;

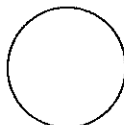
Data 08 SET. 2023



► Il Responsabile

È copia conforme all'originale.

Data



► Il Responsabile

.....



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

PROVINCIA DI COSENZA

(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)

<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

ORIGINALE COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. <u>80</u> Reg. Gen. Del <u>14/10/2023</u>	OGGETTO: Adozione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, Piano assunzionale dell'anno 2023 e ricognizione delle eccedenze – Sottosezione Personale, Sezione Organizzazione e capitale umano del P.I.A.O.
---	---

L'anno duemilaventitre, il giorno QUATTORDICI del mese di OTTOBRE alle ore 11.35 nella Sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nei modi e forme di legge, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

N.O.	Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
1	Alfredo Giuseppe LUCCHESI	Sindaco	X	
2	Raffaele PANDOLFI	Assessore	X	
3	Lina Anna MAIOLINO DARIO	Assessore		X

Assiste alla seduta il Segretario comunale Dr. Lorenzo Gagliardi.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

La Giunta Comunale

Premesso che sulla proposta che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, sono stati espressi i seguenti pareri favorevoli:

il responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000),

il responsabile del servizio finanziario per quanto concerne la regolarità contabile (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000);

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001

Vista la normativa vigente in materia;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti unanimi espressi nelle forme prescritte;

Delibera

- 1. Di approvare** la sotto riportata proposta di deliberazione, relativa all'oggetto ed allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2. Di dichiarare**, con successiva votazione unanime e palese, il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

PROVINCIA DI COSENZA

(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)

<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025, PIANO ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2023 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE – SOTTOSEZIONE PERSONALE, SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL P.I.A.O.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il D.lgs.165/2001, all'art. 2 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del succitato D.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del medesimo D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n.75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 89 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

EVIDENZIATO, quindi, che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

ATTESO CHE, in materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

RILEVATO che, per effetto della recente riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale dei fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale, divenendo uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale, in quanto il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal D.Lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi, non considerandosi più la dotazione organica "di diritto" ma quella "di fatto", ossia il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali, nonché i fabbisogni di personale, da rilevare *ex novo* e da aggiornare anno per anno;

CHE, pertanto, la nuova concezione del piano dei fabbisogni non si limita ad operare una asettica ricognizione

numerica del fabbisogno di organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio e del Patto di stabilità, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del D.Lgs. n.165/2001;

CHE, quindi, seguendo le linee guida della Funzione Pubblica approvate con il DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale»;
VISTO e richiamato l'art. 6 del D.M. che specifica che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557-quater e 562 della legge 296/2006 in quanto la nuova disciplina e quella pregressa sui tetti di spesa hanno due ambiti di applicazione differenti. Le norme introdotte dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, infatti, individuano i criteri per stabilire quando ed in che misura i comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme dettate dai commi 557 quater e 562 5 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa. *«... pertanto, poiché i due interventi normativi richiamati disciplinano due aspetti differenti della gestione del personale, non è configurabile alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova. Peraltro, proprio al fine di regolare le possibili interferenze fra le due discipline, l'art. 7, comma 1, del D.M. adottato in data 17 marzo 2020 dal Ministro per la Pubblica amministrazione in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 ha espressamente previsto che «la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296». Ne consegue, pertanto, che permane, a carico del comune, l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e che, qualora il comune che sia in regola con i predetti limiti proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa contratta per queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai predetti commi 557 quater e 562».*

EVIDENZIATO, pertanto, che gli enti nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale;

DATO ATTO che, in ossequio all'art. 6 del D.lgs.165/2001 e alle linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, 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;

CONSIDERATO che:

- il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58 ha modificato il previgente regime assunzionale prevedendo che *«i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione,*

sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, ((della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e ((la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”;

- È stato pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, il Decreto 17 marzo 2020, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, attuativo dell’art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cd. “Decreto Crescita”;
- Il suddetto Decreto ha previsto l’efficacia delle previsioni normative a decorrere dal 20 aprile 2020;

RILEVATO dalla normativa vigente che le assunzioni negli Enti Locali superano la logica del *turn-over* e misurano la capacità assunzionale sulla base delle entrate delle Amministrazioni;

CONSIDERATO che:

- l’articolo 2 del Decreto attuativo contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore (spesa del personale) e al denominatore (media entrate correnti al netto del FCDE) del rapporto, ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione;
- nel rispetto della disposizione normativa di riferimento, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media;
- il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (FCDE) è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

DATO ATTO che il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie: 1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato; 2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza; 3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti;

VISTA la circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11 settembre 2020, esplicativa del DM del 17 marzo 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi;

TENUTO CONTO che l'art. 4, comma 1 del citato Decreto individua nella Tabella 1 i valori soglia del rapporto della spesa del personale sulla media delle entrate correnti al netto del FCDE per fascia demografica e dato atto che per il Comune di Santa Domenica Talao è il seguente:

Fascia demografica comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	Valore soglia 28,60%
--	-------------------------

VISTO il prospetto Allegato 1) dal quale risulta una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pari a 17,32% dunque virtuosa rispetto al valore soglia individuato dal citato decreto;

entrate correnti 2020	1.818.796,88 €
entrate correnti 2021	1.205.507,71 €
entrate correnti 2022	1.986.507,25 €
totale entrate 2020-2022	€ 5.010.811,84
media triennio	€ 1.670.270,61
a detrarre Fondo Crediti Dubbia Esigibilità	€ 111.107,08
Media entrate correnti triennio al netto FCDE	€ 1.559.163,53
Spesa di personale ANNO 2022 al netto dell'Irap	€ 270.100,76
rapporto spesa personale/media entrate	17,32%

TENUTO CONTO che i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta al di sotto del valore della prima soglia, per fascia demografica, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (incremento della spesa del personale effettuando assunzioni a tempo indeterminato nel limite del valore del predetto rapporto rispetto alla spesa del personale dell'anno 2018 risulta pari a:

Rapporto spesa del personale 2022 € 270.100,76 / entrate correnti - FCDE € 1.559.163,53 = 17,32%);

CONSIDERATO che:

- ai sensi dell'art.3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Santa Domenica Talao appartiene alla fascia demografica "B";
- il Comune si pone al di sotto del valore della prima soglia secondo la classificazione di cui al Decreto del 17 marzo 2020 all'articolo 4, tabella 1 (28,60%);
- il Comune può procedere ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa indicato nell'Allegato 1);

RITENUTO doveroso predisporre il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 ed il Piano delle assunzioni dell'anno 2023 nel limite dei margini di flessibilità consentiti per far fronte alle proprie attività amministrative ed istituzionali;

RICHIAMATA la determinazione del Responsabile del Settore 1 n. 85 del 28.03.2023 con la quale si è provveduto ad effettuare la trasposizione del personale dipendente da Categorie ad Aree secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla Tabella B del CCNL delle Funzioni Locali del 16/11/2022, in forza della deliberazione di G.C. n. 29 del 28.03.2023 di indirizzo per l'attuazione del nuovo sistema di classificazione;

VISTO il decreto adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, concernente le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la dotazione organica vigente approvata con deliberazione di G.C. n. 100 del 20/12/2022 e poi approvata con la decisione n. 26 adottata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) nella seduta del 16 marzo 2023, nella consistenza di n. 9 posti a tempo pieno, per come segue:

- n. 2 cat. A (Area degli Operatori);
- n. 3 cat. B, di cui n. 2 sono LSU/LPU stabilizzati (Area degli Operatori Esperti);
- n. 3 cat. C (Area degli Istruttori);
- n. 1 cat. D (Area dei Funzionari e dell'EQ);

VALUTATI opportunamente i fabbisogni dell'Ente e ritenuto che per il triennio 2023/2025 sia necessario procedere ad effettuare le seguenti assunzioni al fine di garantire i servizi attinenti alla collettività amministrata:

- n. 1 (una) unità profilo Autista scuolabus – messo notificatore da inquadrare nell'Area degli Operatori Esperti (ex categoria B) a tempo parziale 50% e indeterminato tramite selezione pubblica per esami ovvero utilizzo di graduatorie di altri Enti;
- n. 1 (uno) Istruttore amministrativo da inquadrare nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Tecnica-Amministrativa;
- n. 1 Funzionario Tecnico in sostituzione del responsabile dell'Area Tecnica e dell'Area Amministrativa il cui collocamento a riposo è programmato per il 1° febbraio 2024;

VALUTATO sulla scorta delle esigenze organizzative dell'ente e per realizzare al contempo un significativo risparmio di risorse legate alla spesa del personale, di disporre l'utilizzo del posto vacante di n. 1 unità ex cat. B appartenente oggi all'Area degli Operatori Esperti – profilo Autista scuolabus/messo notificatore, per una impegnativa oraria settimanale pari a 18 ore al fine di garantire l'espletamento del servizio che – allo stato – è affidato ad un operatore economico con costi rilevanti per l'ente;

CONSIDERATO che tale programmato posto n. 1 unità ex cat. B appartenente oggi all'Area degli Operatori Esperti – profilo Autista scuolabus/messo notificatore a 18 ore settimanali incide sul limite al contingente dei contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 53 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018;

ATTESO che – come chiarito anche dall'ARAN nel 2019 – la percentuale massima del 25% dei contratti a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno nella dotazione organica di ciascuna categoria di cui all'art. 53 CCNL 2016-2018 non è limite inderogabile e, infatti, la stessa può essere modificata in aumento o nei casi previsti dall'art. 53, comma 8, del CCNL 2016-2018 ovvero in sede di contrattazione integrativa, sulla base delle autonome valutazioni delle parti negoziali in sede decentrata, ai sensi dell'art. 7 comma 4, lett. n) del CCNL 2016-2018 (disposizione riprodotta integralmente oggi nell'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL 2019-2021);

VISTA la deliberazione di G.C. n. 77 del 03.10.2023 con la quale è stato fornito, tra gli altri, indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica l'elevazione del contingente dei contratti a tempo parziale per una categoria dal 25% al 100%;

VISTO, altresì, l'accordo integrativo ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL 2016-2018 stipulato con le organizzazioni sindacali nella seduta del 05.10.2023 con il quale sulla base delle valutazioni prospettate, tenuto conto delle esigenze organizzative ed economiche dell'ente, le parti hanno inteso prevedere, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL 2019-2021, l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale dal

25% al 100% all'interno della sola Area degli Operatori Esperti, garantendo così che tutti i posti in dotazione organica in tale area siano a tempo parziale con disposizione oraria differente in base alle necessità interne;

CONSIDERATO tuttavia che detto accordo tra le parti negoziali dovrà poi confluire, al fine di rendere l'elevazione del predetto limite ai contratti part time pienamente valido ed efficace, nella contrattazione integrativa dell'ente;

DATO ATTO che le capacità assunzionali dell'Ente sono congrue per finanziare le suddette assunzioni a tempo indeterminato e che residuano ulteriori capacità allo stato non utilizzate;

RITENUTO, altresì, programmare con decorrenza dal mese di dicembre 2023 l'incremento orario di n. 1 unità appartenente all'area degli Operatori esperti (ex cat. B) da n. 23,25 ore settimanali a n. ore 32,00 settimanali senza trasformazione del contratto da part time a full time, precisando che trattasi di personale che occupa un posto della dotazione organica approvata dalla Cosfel con decisione n. 26 del 16/3/2023, tenuto conto delle deleghe in materia di servizi delegati che assolvono a funzioni essenziali per l'ente rilasciate nei mesi scorsi;

PRECISATO che il suddetto incremento orario determina un utilizzo parziale delle capacità assunzionali residue calcolate al netto delle assunzioni a tempo indeterminato programmate nel presente PTFP;

TENUTO CONTO che la spesa di personale prevista nel bilancio di previsione Finanziario 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.12 del 27/6/2023 rispetta il limite percentuale di cui al D.M. 17 marzo 2020;

CONSIDERATO che le assunzioni programmate in base alle necessità emerse non modificano la dotazione organica dell'Ente già approvata nel rispetto del comma 557, art. 1 legge 296/2006 (coincidente con la media 2011/2013 della spesa di personale);

RICHIAMATO l'art. 33 del d.lgs.165/2001 il quale dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;

DATO ATTO che da ricognizione interna effettuata sulla eventualità di situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, è stata rilevata l'assenza nella struttura del Comune di Santa Domenica Talao di personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica e l'inesistenza di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente e conseguentemente non trovano applicazione, per questo ente, i vincoli posti dalla normativa sopra richiamata;

VALUTATE attentamente le scelte in tema di assunzioni da operare al fine di garantire la sostenibilità finanziaria della spesa ed il permanere degli equilibri di bilancio;

SPECIFICATO che con riferimento alle verifiche preliminari di cui sopra possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-*quinquies* Decreto Legge 24 giugno

- 2016, n.113);
- 2) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
 - 3) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 e art.6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
 - 4) hanno attivato la piattaforma di certificazione dei crediti art. 27, comma 9 del DL n. 66/2017;

DATO ATTO che questo Ente è in regola con le verifiche preliminari sopra citate e che la verifica dell'inesistenza di situazioni di eccedenza e/o sovrannumerarietà di personale viene effettuata con il presente provvedimento;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

RICHIAMATA la dotazione organica dell'ente adottata con deliberazione di G.C. n. 91 del 3.11.2022, per come poi modificata dalla successiva deliberazione n. 100 del 20.12.2022, e approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) con decisione n. 26 del 16.03.2023, indicante n. 9 posti a tempo pieno per come segue:

- n. 2 cat. A
- n. 3 cat. B (di cui n.2 sono LSU/LPU stabilizzati)
- n. 3 cat. C
- n. 1 cat. D;

DATO ATTO CHE, in coerenza con quanto disposto nel D.U.P. approvato per il triennio 2023-2025:

- relativamente all'anno 2023, l'ente non effettuerà alcuna assunzione;
- relativamente all'anno 2024 l'assunzione programmata di n. 1 (una) unità profilo professionale Autista scuolabus- messo notificatore, da inquadrare nell'Area degli Operatori Esperti (ex categoria B) a tempo parziale 50% e indeterminato sarà effettuata tramite selezione pubblica per esami ovvero utilizzo di graduatorie di altri Enti, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. (spesa annua oneri riflessi inclusi = € 13.160,25);
- relativamente all'anno 2024 l'assunzione di n. 1 (uno) Istruttore amministrativo da inquadrare nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Tecnica-Amministrativa sarà effettuata tramite selezione pubblica per esami ovvero utilizzo di graduatorie di altri Enti, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. (spesa annua oneri riflessi inclusi € 29.566,10);
- relativamente all'anno 2024 l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Funzionario tecnico a tempo pieno da inquadrare nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni sarà effettuata tramite concorso pubblico o utilizzo di graduatorie di altri enti (spesa annua oneri riflessi inclusi € 32.090,35), per collocamento a riposo del dipendente in tale posto in dotazione organica;
- per l'anno 2025 l'ente ritiene di non effettuare, allo stato, alcuna programmazione, riservandosi la facoltà di verificare successivamente la situazione reale ed individuare le soluzioni più idonee per garantire l'acquisizione delle professionalità indispensabili alla continuità ed all'efficienza dell'azione amministrativa;

TENUTO CONTO che per le procedure di reclutamento del personale, stante la consistenza della dotazione organica già approvata dalla COSFEL di cui si è detto sopra, la sola assunzione del personale è sottoposta ai sensi del D.lgs. 267/2000 ad autorizzazione, ben potendosi, in chiave programmatoria ed anticipatoria che tenga conto delle esigenze organizzative dell'ente, dar avvio all'iter di reclutamento al fine di garantire l'espletamento delle funzioni e dei servizi di governo dell'ente locale;

VALUTATO di riservarsi la facoltà nell'anno 2024, nel rispetto della normativa vigenti e nel limite della spesa consentita, di effettuare assunzioni stagionali nella polizia locale per garantire la sicurezza e l'ordine pubblico nel periodo estivo, stante il notevole incremento di popolazione che si registra durante i mesi di luglio e agosto;

DATO ATTO, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

DATO ATTO che è in corso di predisposizione il PIAO 2023/25 e che il presente atto confluirà all'interno del Piano stesso per come statuito dal combinato disposto dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e del D.P.R. n. 81/2022, nella Sezione n. 3 Organizzazione e Capitale umano, Sottosezione Personale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

ATTESO che con proprio verbale n. 10 del 10/10/2023 l'Organo di revisione dei Conti ha espresso parere favorevole sul PTFP 2023/2025 ed ha asseverato la sostenibilità della spesa;

VERIFICATO che l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti e del termine per l'invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. N. 113/2016, convertito in legge 160/2016, art. 9, comma 1 *quinquies*;

ACCERTATO che l'Ente non presenta stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, e che inoltre ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per effetto dell'art. 1, comma 470, della legge 232/2016, con preventiva trasmissione alla Ragioneria Generale dello Stato, con modalità telematiche;

RITENUTO, sulla scorta di quanto sopra indicato, indispensabile dare avvio alle procedure di reclutamento del personale alla luce della già approvata dotazione organica dell'ente da parte della COSFEL;

DATO ATTO che:

con deliberazione di G.C. n. 87 del 20.11.2018 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

VISTA la delibera di C.C. n. 12 del 27/6/2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione dell'esercizio 2023 e il bilancio pluriennale 2023/2025;

DATO ATTO che è in corso di predisposizione il PIAO 2023/2025, in cui tale atto confluirà in modo organico e integrato;

VISTA la delibera di C.C. n. 3 del 30.05.2023 con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione dell'anno 2022;

VISTO il D.lgs. 267/2000 e ss.mm., recante il Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti locali;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che del presente provvedimento viene data informazione alle Organizzazioni Sindacali;

PROPONE

1. **di adottare** il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 e il Piano assunzionale anno 2023, il quale confluirà all'interno del PIAO 2023/2025, Sezione Organizzazione e capitale umano, Sottosezione Personale, ai sensi del D.L. n. 80/2021 e ss.mm.ii., per come segue:

Anno 2023

- Incremento orario di n. 1 unità appartenente all'area degli Operatori esperti (ex cat. B) da n. 23,25 ore settimanali a n. ore 32,00 settimanali senza trasformazione del contratto da part time a full time con decorrenza dal mese di dicembre.
- Assunzione a tempo indeterminato n. 1 (una) unità profilo Autista scuolabus – messo notificatore da inquadrare nell'Area degli Operatori Esperti (ex categoria B) a tempo parziale 50% e indeterminato, tramite selezione pubblica per esami ovvero utilizzo di graduatorie di altri Enti. Decorrenza assunzione 30 dicembre.

Anno 2024

Assunzioni a tempo indeterminato:

- n. 1 (uno) Funzionario Tecnico a tempo pieno in sostituzione del responsabile dell'Area Tecnica e dell'Area Amministrativa il cui collocamento a riposo è programmato per il 1 febbraio 2024 da reclutare tramite concorso pubblico per esami ovvero utilizzo di graduatorie di altri Enti. Decorrenza assunzione febbraio 2024;
- n. 1 (uno) Istruttore amministrativo da inquadrare nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Tecnica-Amministrativa tramite concorso pubblico ovvero utilizzo di graduatorie di altri Enti. Decorrenza assunzione febbraio 2024;

Anno 2025

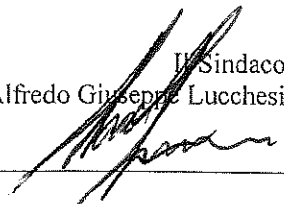
Allo stato non sono programmate assunzioni a tempo indeterminato.

2. **di dare atto** che:
 - le assunzioni a tempo indeterminato programmate per il triennio 2023/2025 rispettano i limiti del valore soglia di cui all'art. 33 D.L. 34/2019 e DPCM del 17 marzo 2020 (Allegato 1);
 - il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio dell'esercizio 2024 e sul bilancio pluriennale 2024/2026;
3. **di precisare** che, relativamente alle annualità 2024 e 2025, l'ente, si riserva di prevedere l'acquisizione di ulteriori e/o diversi profili professionali nel successivo piano triennale 2024-2026, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa al tempo vigente;
4. **di dare atto** che la spesa derivante dal piano delle assunzioni 2023 rientra nei limiti della spesa connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e che tale spesa rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) e che il presente atto non comporta di per sé assunzione di alcun onere a carico del bilancio comunale, in quanto gli impegni di spesa relativi saranno assunti con determinazioni

dirigenziali e sostenuti con i fondi stanziati sui diversi capitoli e missioni del bilancio comunale;

5. **di dare atto** che non si registrano situazioni di eccedenza o sovrannumero di personale ai sensi dell'articolo 33, comma 5 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001;
6. **di riservarsi** la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
7. **di dare atto** che non sussistono eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;
8. **di pubblicare** il presente Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
9. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
10. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 - 2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano medesimo;
11. **Di informare** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la R.S.U. interne all'ente;
12. **Di demandare** ai competenti responsabili dell'Area Finanziaria e dell'Area Amministrativa l'attivazione di tutte le connesse e conseguenti necessarie procedure, compresa la sua trasmissione alle Organizzazioni Sindacali.
13. **di dichiarare** il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 del D.lgs. n. 267 del 2000.

Il Sindaco
Alfredo Giuseppe Lucchesi



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

PROVINCIA DI COSENZA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n.10

Data 10/10/2023

OGGETTO:

**Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto:
Adozione piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2024 - 2025,
Piano assunzionale dell'anno 2023 e ricognizione delle eccedenze –
Sottosezione personale, sezione organizzazione e capitale umano del P.I.A.O.**

L'anno duemila ventitré, il giorno dieci del mese di ottobre, il Revisore Unico del comune di Santa Domenica Talao (CS), nella persona del Dott. Giuseppe Piccolo, nominata con delibera del C.C. n. 16 del 28/08/2021, ha ricevuto, da parte del responsabile del Servizio Finanziario Rag. Maria De Lutiis la documentazione necessaria per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: **“Adozione piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2024 - 2025, Piano assunzionale dell'anno 2023 e ricognizione delle eccedenze – Sottosezione personale, sezione organizzazione e capitale umano del P.I.A.O.- ..”**, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 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 triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023. – 2024 - 2025. e il relativo piano occupazionale, predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente di cui alla proposta di detta delibera.

Considerato che per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2024-2025 L'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:



- **ANNO 2023** è previsto da dicembre un incremento orario di n.1 unità appartenente all'Area degli Operatori Esperti da 23,5 ore a 32, con decorrenza 30 dicembre 2023 – l'assunzione a tempo indeterminato di un autista scuolabus/messo notificatore a tempo parziale 18 ore da inquadrare nell'area degli operatori Esperti.
- **ANNO 2024 € 74.816,70** di cui: (n. 01 unità, con profilo professionale di autista per € **13.160,25** spesa annua oneri riflessi inclusi); (n.01 unità, con profilo professionale di Istruttore amministrativo per € **29.566,10** spesa annua oneri riflessi inclusi); (n. 01 unità con profilo professionale di Funzionario tecnico a tempo pieno per € **32.090.35** spesa annua oneri riflessi inclusi).
- **ANNO 2025** l'amministrazione comunale ritiene di non effettuare alcuna programmazione.

PRESO ATTO E RILEVATO

Che è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, e che tale valore rientra nei limiti della soglia massima spesa del personale pari a **28,60%**, quindi consentendo all'Ente di procedere e nuove assunzioni rispettando il vincolo della soglia di spesa che corrisponde alla spesa sostenuta nell'esercizio 2022 al netto dell'Irap pari a € **270.100,76**.

DATO ATTO che è in corso di predisposizione il PIAO 2023-2025 e che il presente atto confluirà all'interno del Piano stesso per come statuito dal combinato disposto dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e del D.P.R. n. 81/2022 nella sezione n. 3 Organizzazione e Capitale umano, Sottosezione Personale.

CONSIDERATO

Che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore rientra nella maggiore spesa possono riassumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato.

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

ACCERTA

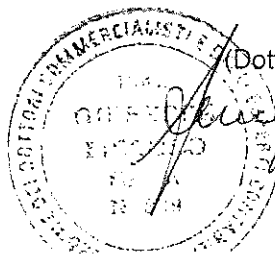
- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023 – 2024 - 2025 *Rispettano* i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Il Revisore Unico

(Dott. Giuseppe PICCOLO)





COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO
PROVINCIA DI COSENZA
(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)
<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025, PIANO ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2023 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDEXE - SOTTOSEZIONE PERSONALE, SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL P.I.A.O.

Allegato alla D.G.C. n. 80 del 14/10/2023

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole Non Favorevole

Santa Domenica Talao, 5/10/23

Il Responsabile del Settore Amm.vo
Geom. Bernardo Fasanaro

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Favorevole Non Favorevole

Si attesta la copertura finanziaria (art. 153, comma 5° T.U.E.L.)

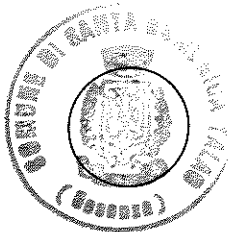
Santa Domenica Talao, 5-10-23

Il Responsabile del Settore Finanziario
Rag. Maria Rosaria De Lutiis

Approvato e sottoscritto

► Il Sindaco

Alfredo Giuseppe Lucchesi



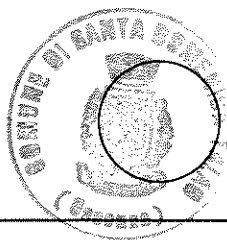
► Il Segretario Comunale

Dott. Lorenzo Gagliardi

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000) – (Reg. Pubb. n. _____)

Data 17 OTT 2023



► Il Responsabile

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

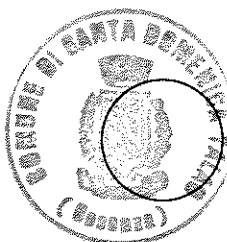
è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

è stato comunicato con lettera prot. n. 3819 in data 17 OTT 2023 ai Sigg. Capogruppo Consiliari come prescritto dall'art. 125 comma 3 – D.Lgs n. 267/2000;

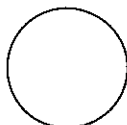
Data 17 OTT 2023



► Il Responsabile

È copia conforme all'originale.

Data



► Il Responsabile



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

PROVINCIA DI COSENZA

(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)

<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

ORIGINALE COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 11 Reg. Gen. Del 11/08 /2023	OGGETTO: Individuazione degli obiettivi di performance per il personale titolare di posizione organizzativa – Anno 2023
--	--

L'anno duemilaventitre, il giorno UNDICI del mese di SETTEMBRE alle ore 10,40 nella Sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nei modi e forme di legge, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

N.O.	Cognome e Nome		Carica	Presente	Assente
1	Alfredo Giuseppe	LUCCHESI	Sindaco	X	
2	Raffaele	PANDOLFI	Assessore	X	
3	Lina Anna	MAIOLINO DARIO	Assessore		X

Assiste alla seduta il Segretario comunale Dr. Lorenzo Gagliardi.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

La Giunta Comunale

Premesso che sulla proposta che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, sono stati espressi i seguenti pareri favorevoli:

il responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000),

il responsabile del servizio finanziario per quanto concerne la regolarità contabile (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000);

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001

Vista la normativa vigente in materia;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti unanimi espressi nelle forme prescritte;

Delibera

- Di approvare** la sotto riportata proposta di deliberazione, relativa all'oggetto ed allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- Di dichiarare**, con successiva votazione unanime e palese, il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

PROVINCIA DI COSENZA

(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)

<http://www.comune.santadomenicatalao.cs.it>

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Individuazione degli obiettivi di performance per il personale titolare di posizione organizzativa – Anno 2023

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D.lgs. n. 150 del 2009, il quale disciplina il Sistema di misurazione e valutazione della performance nella pubblica amministrazione;

Visto il Sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Santa Domenica Talao, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 20.11.2018, il quale prevede da un lato degli obiettivi di performance organizzativa e individuale che interessano i dipendenti dell'ente nella sua generalità e, dall'altro lato, indica che sia la Giunta comunale ad assegnare ai singoli Responsabili di settore gli obiettivi che essi sono chiamati a conseguire;

CONSIDERATO che il Sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Santa Domenica Talao richiede il raccordo tra i documenti di programmazione indicati dal T.U.E.L. – DUP, Bilancio di previsione, PEG-PDO – e gli obiettivi di performance;

VISTO l'art. 13, comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il quale dispone che *“gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza”*;

VISTO, parimenti, l'art. 13, comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il quale disciplina l'entrata in vigore dell'intero Titolo di riferimento nella maniera che segue: *“Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL”*;

CONSIDERATO che, allo stato, gli incarichi di posizione organizzativa del Comune di Santa Domenica Talao sono stati conferiti antecedentemente all'entrata in vigore del Titolo e che, pertanto, proseguono fino a naturale scadenza;

RICHIAMATO l'art. 17 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che disciplina il trattamento economico del personale di cui trattasi;

RITENUTO, per quanto precede, di individuare i criteri generali di valutazione in base ad obiettivi predefiniti, relativi all'anno 2023, finalizzati a conferire guida all'attività di valutazione per limitare la discrezionalità in fase di procedimento valutativo, prevedendo pertanto un punteggio ponderale per ciascun obiettivo assegnato;

TENUTO CONTO che gli obiettivi sono stati calibrati in base alle funzioni attribuite a ciascun settore, al rapporto dei carichi di lavoro, alle risorse umani, strumentali ed economiche in forza a ciascun settore;

CONSIDERATO che gli obiettivi afferenti ai titolari di posizione organizzativa riflettono, sulla base di quanto disposto dal D.Lgs. n. 150 del 2009, strumenti di valorizzazione del merito ed incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa sia di carattere individuale che organizzativa;

CONSIDERATO, altresì, che sulla scorta del D.L. n. 80/2022 che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), del D.P.R. n. 81/2022 che ha individuato gli adempimenti assorbiti e soppressi dallo stesso PIAO e del D.M. Funzione Pubblica n. 132/2022 di definizione dei contenuti del

PIAO, per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti non è necessaria la compilazione della Sottosezione nominata "Performance";

VISTI:

- lo Statuto comunale;
- il D.lgs. n. 267 del 2000;
- il D.lgs. n. 165 del 2001;
- il D.lgs. n. 150 del 2009;

DELIBERA

DI ASSEGNARE, per i motivi espressi in narrativa, i seguenti obiettivi di performance per il personale titolare di posizione organizzativa relativi all'anno 2023:

SETTORE TECNICO - AMMINISTRATIVO

1. Implementazione pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente ex D.lgs. 33/3013 – Indicatore: Completamento caricamento dati mancanti nelle varie sottosezioni e creazione ex novo sottosezioni e voci mancanti: punti 20;
2. Attività di dematerializzazione delle liste elettorali: punti 20;
3. Avvio procedura di alienazione immobile di proprietà comunale denominato "Ex sede municipale": punti 20;
4. Implementazione servizi digitali per l'ente e per il cittadino – Indicatore aggiunta di almeno n. 1 servizio digitale: punti 20;
5. Tempestività rendicontazione interventi eterofinanziati: punti 20;

SETTORE FINANZIARIO-TRIBUTARIO

1. Predisposizione nuovo regolamento di contabilità: punti 25;
2. Riduzione del 20% dei tempi medi di pagamento – Indicatore: indice di tempestività dei pagamenti trimestrale ed annuale: punti 25;
3. Incremento del 25% delle entrate tributarie – Indicatore: dati contabili e di bilancio: punti 25;
4. Ricognizione ed implementazione della pubblicazione dei dati di propria competenza in Amministrazione Trasparente ex D.lgs. n. 33/2013.

DI DARE ATTO che la presente deliberazione potrà confluire all'interno del PIAO, Sottosezione Performance;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 2000.





COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO
PROVINCIA DI COSENZA
(Tel. 0985/29151 Fax 0985/29544)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Individuazione degli obiettivi di performance per il personale titolare di posizione organizzativa – Anno 2023.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole Non Favorevole

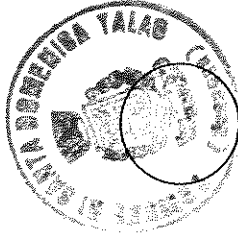
Santa Domenica Talao, 21/09/2023

Il Segretario Comunale
(dott. Lorenzo Gagliardi)

Approvato e sottoscritto

► Il Sindaco

Alfredo Giuseppe Lucchesi



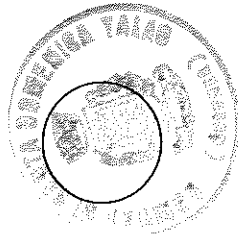
► Il Segretario Comunale

Dott. Lorenzo Gagliardi

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000) – (Reg. Pubbl. n. _____)

Data 1 1 SET. 2023



► Il Responsabile

ATTESTAZIONE

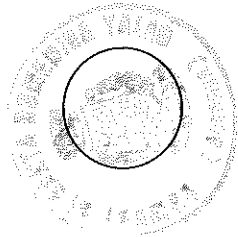
Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;
- è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

è stato comunicato con lettera prot. n. 3264 in data 1 1 SET. 2023 ai Sigg. Capogruppo Consiliari come prescritto dall'art. 125 comma 3 – D.Lgs n. 267/2000;

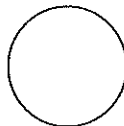
Data 1 1 SET. 2023



► Il Responsabile

È copia conforme all'originale.

Data



► Il Responsabile

.....