

COMUNE DI CITTANOVA
Città Metropolitana di Reggio di Calabria

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N° 177 del 20/10/2023

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 APPROVATO CON DELIBERA G.C. N. 94 DEL 26/05/2023. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO".

L'anno duemilaventitre addì venti del mese di Ottobre alle ore 13:00, nella SEDE COMUNALE, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Francesco Cosentino la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale Dott.ssa Ester D'Amico.

Intervengono i Signori:

N°	Nome	Carica	Presente	Assente
<u>1</u>	COSENTINO FRANCESCO	Sindaco	X	
<u>2</u>	FERA ANTONINO	Vice Sindaco	X	
<u>3</u>	IORFIDA MARIANNA	Assessore	X	
<u>4</u>	MARCHESE GIROLAMO	Assessore		X
<u>5</u>	BOVALINO MARIACRISTINA	Assessore		X
<u>6</u>	VENTRA FRANCESCA	Assesore	X	

PRESENTI: 4 ASSENTI: 2

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Piano del fabbisogno del personale e il piano delle assunzioni del triennio 2023/2025, contenuto nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" - Sottosezione 3.3 - del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025- approvato con deliberazione G.C. n.94 del 26/5/2023;

RITENUTO necessario, alla luce di nuove esigenze di reclutamento di personale valutate dall'Amministrazione Comunale successivamente all'approvazione del documento di programmazione in parola, modificare ed integrare il piano triennale del fabbisogno, sia in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato che a quelle a tempo determinato e alle già previste trasformazioni del rapporto di lavoro da part time in full time ;

DATO ATTO che il nuovo piano del fabbisogno che scaturisce dalle modifiche ed integrazioni della precedente programmazione (sottosezione 3.3.4 "Le assunzioni programmate"), risulta, dal punto di vista della spesa, coerente con le capacità assunzionali ridefinite ai sensi del DPCM 17 marzo 2020, che ha dato attuazione alla disciplina prevista dall'art. 33 comma 2 del D.L. n.34/2019;

RILEVATO, infatti, che, giusta determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n.758 del 14/09/2023, la capacità assunzionale è stata ricalcolata alla luce dei dati finanziari risultanti dal rendiconto 2022, approvato con deliberazione C.C. n.27 del 26/5/2023, con l'individuazione di un nuovo rapporto tra spesa del personale e spesa

media delle entrate correnti del triennio 2020/2022, secondo le definizioni dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020, pari al 27,09%;

EVIDENZIATO che il Comune di Cittanova rientra nella fascia demografica dei Comuni aventi popolazione tra 5001 e 9999 abitanti e che alla luce della nuova percentuale del 27,09% si colloca tra gli Enti intermedi, individuati nella tabella 3 dell'art. 6 del DPCM del 17 marzo 2020, per i quali è prevista la possibilità di effettuare un *turn over* del 100% a condizione di non incrementare il rapporto tra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

CONSIDERATO che la riformulazione del piano del fabbisogno comporta la rimodulazione della dotazione organica (Sottosezione 3.3.5 "La dotazione organica rimodulata");

RIBADITA la volontà dell'Amministrazione Comunale di avvalersi della sospensione dell'obbligo di espletamento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art.30 del D. Lgs. n.165/2001, prevista dalla L.56/2019 per il triennio 2019/2021 e successivamente prorogata fino al 31 dicembre 2024 ai sensi dell'articolo 1 comma 14 ter del D.L. n.80/2021 convertito in Legge n.113 del 6/8/2021;

DATO ATTO che con nota prot. n.13115 del 11/10/2023 la proposta di modifica e integrazione del piano del fabbisogno è stata trasmessa alla RSU e alle OO.SS. territoriali, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 comma 5 del CCNL 16/11/2022 (informazione preventiva);

RITENUTO, pertanto, di riformulare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2023/2025, come da allegato parte integrante della presente, apportando le necessarie modifiche ed integrazioni alle seguenti sotto sezioni:
sottosezione 3.1.2 "Dettaglio della struttura organizzativa" – in relazione ai servizi in cui si articolano i Settori e all'aggiornamento dei nominativi dei responsabili;
sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"- in relazione al nuovo calcolo delle capacità assunzionali e all'allegato 6 ;
sottosezione 3.3.3 "Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili", in relazione alla nuova quantificazione della spesa per le assunzioni a tempo determinato programmate ;
sottosezione 3.3.4 "Le assunzioni programmate ", in relazione ai posti da coprire a tempo indeterminato e a tempo determinato e alla trasformazione di posti da part time a full time nel triennio di riferimento ;
sottosezione 3.3.5 "La dotazione organica rimodulata", in relazione alla modifica della dotazione organica funzionale alla programmazione del fabbisogno;

PRECISATO che, collocandosi il Comune di Cittanova non più tra gli enti ad alta incidenza di spesa di personale ma tra quelli intermedi , individuati nella tabella 3 dell'art. 6 del DPCM del 17 marzo 2020, nel riformulato piano triennale del fabbisogno il piano di rientro nel valore soglia (allegato 6 alla sottosezione 3.3) viene sostituito dalla determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n.758 del 14/9/2023 con la quale sono state ridefinite le capacità assunzionali dell'Ente ;

Acquisito il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale, attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa nonché la conformità dell'azione alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti ai sensi dell'art. 97 comma 2, D.lgs 267/2000;

Acquisito il parere di regolarità contabile rilasciato dal Responsabile del Settore Finanziario ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., considerato che il presente provvedimento comporta effetti diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti in ordine alla coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale e del piano assunzionale 2023/2025 , come modificato e integrato, con le disposizioni di cui al D.M. 17 marzo 2020, e in ordine all'asseverazione del mantenimento degli equilibri di bilancio;

DATO ATTO che il presente provvedimento sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune ed sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Con votazione unanime legalmente espressa

DELIBERA

1) Per le motivazioni esposte in premessa, di modificare ed integrare la Sezione 3 "**Organizzazione e capitale umano**" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (P.I.A.O.) 2023-2025, approvato con deliberazione G.C. n.94 del 26/5/2023, che viene riformulata, come da allegato parte integrante della presente, con riferimento alle

seguenti sotto sezioni :

sottosezione 3.1.2 "Dettaglio della struttura organizzativa" – in relazione ai servizi in cui si articolano i Settori e all'aggiornamento dei nominativi dei responsabili;

- sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"- in relazione al nuovo calcolo delle capacità assunzionali;

- sottosezione 3.3.3 "Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili", in relazione alla nuova quantificazione della spesa per le assunzioni a tempo determinato programmate e in relazione all'allegato 6 (piano di rientro) che viene sostituito dalla determinazione n.758 del 14/9/2023;

- sottosezione 3.3.4 "Le assunzioni programmate ", in relazione ai posti da coprire a tempo indeterminato e a tempo determinato e alla trasformazione di posti da part time a full time nel triennio di riferimento ;

- sottosezione 3.3.5 "La dotazione organica rimodulata", in relazione alla modifica della dotazione organica funzionale alla programmazione del fabbisogno;

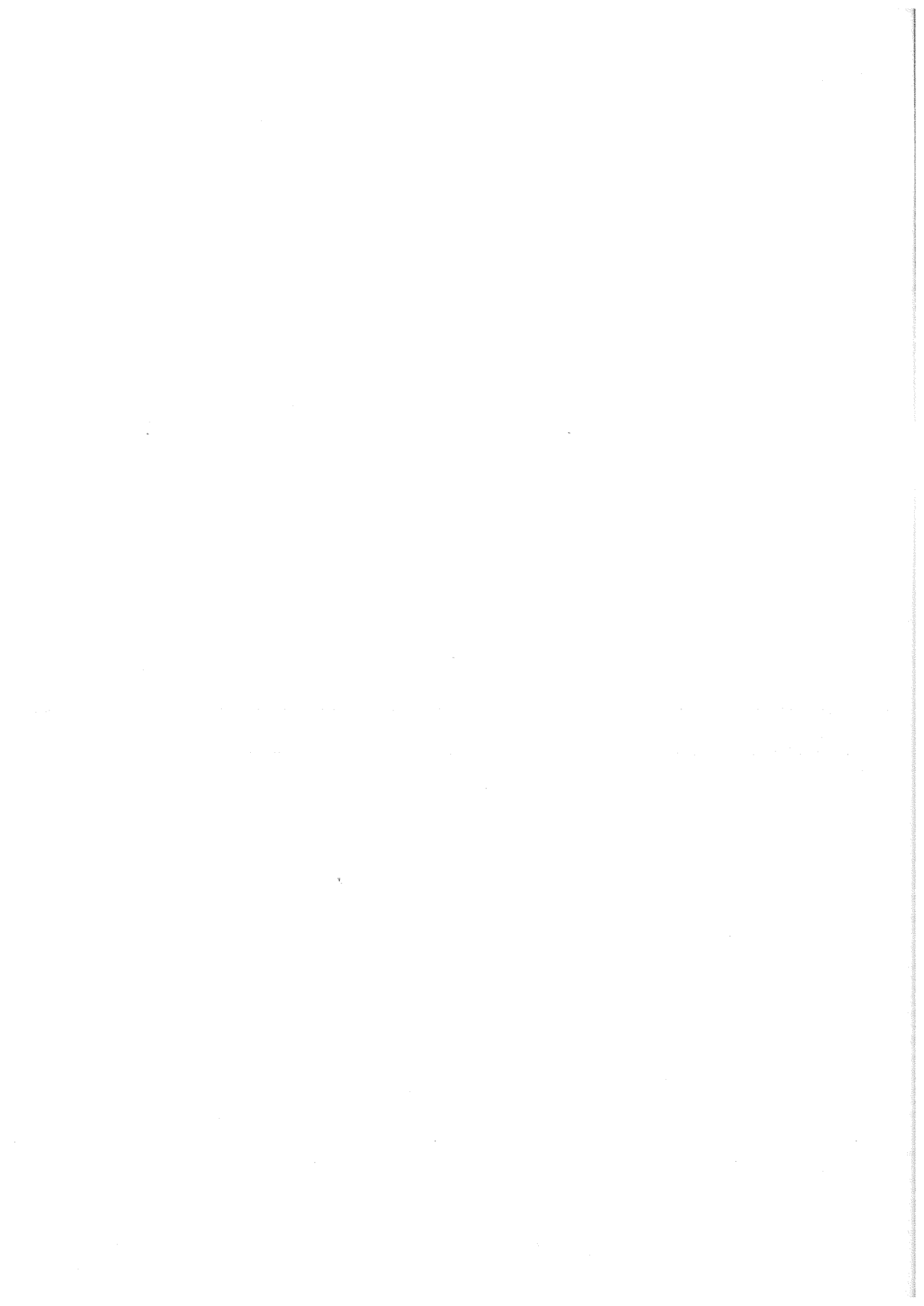
3) di dare atto che la dotazione organica dell'Ente, come rimodulata, che individua la consistenza complessiva dei posti in organico, coperti e vacanti , distinti per categoria e per profilo e il relativo costo al lordo degli oneri riflessi, comporta una spesa teorica complessiva che non supera la spesa teorica della D.O. precedentemente approvata;

4) di dare atto che la nuova programmazione del fabbisogno 2023/2024 è coerente con la capacità assunzionale dell'Ente, come ridefinita in applicazione della disciplina ex art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020, giusto parere del Revisore dei Conti, allegato alla presente come parte integrante, nel quale viene asseverato altresì il mantenimento degli equilibri di bilancio;

5) di confermare la volontà dell'Amministrazione di avvalersi, per le assunzioni programmate, della sospensione dell'obbligo di espletare le procedure di mobilità volontaria di cui all'art.30 del D. Lgs. n.165/2001, prevista dalla L.56/2019 per il triennio 2019/2021 e successivamente prorogata fino al 31 dicembre 2024 ai sensi dell'articolo 1 comma 14- ter del D.L. n.80/2021 convertito in Legge n.113 del 6/8/2021, al fine di conseguire una maggiore celerità nelle procedure di reclutamento del personale;

6) di dare mandato al Segretario Generale affinché sovrintenda alla pubblicazione delle modifiche al PIAO nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale del Comune di Cittanova e all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale e coordini il monitoraggio del Piano Integrato Attività e Organizzazione;

7) di dichiarare immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, attesa l'urgenza di provvedere.



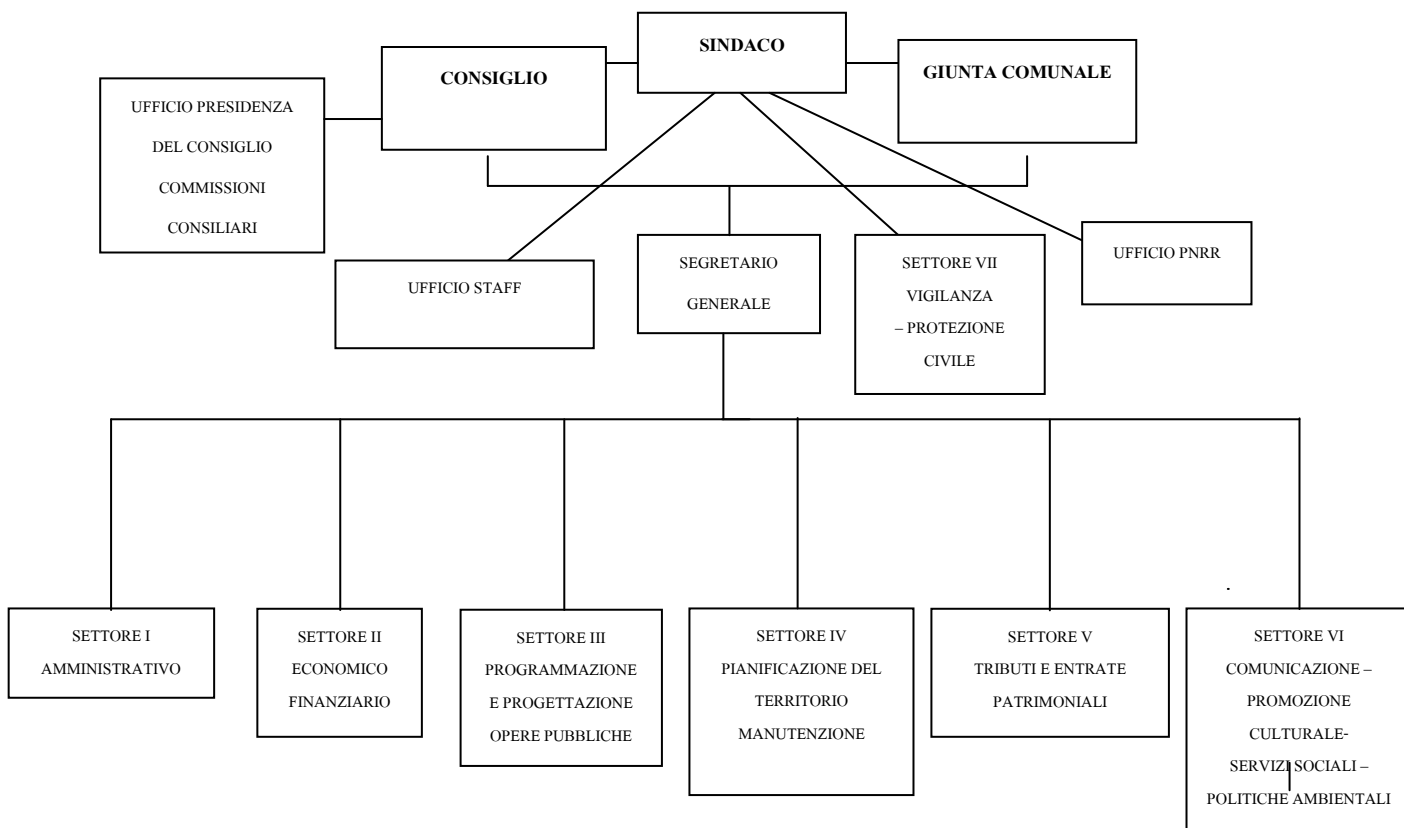
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L'attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 93 del 26/5/2023 di approvazione del PEG 2023.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Struttura Organizzativa Settore	Servizi/Uffici Assegnati	Dirigente/ Responsabile
AMMINISTRATIVO	Servizio Segreteria , Affari Generali, Contenzioso Servizio Stato Civile Servizio Anagrafe Servizio Elettorale Servizio Leva Militare, Statistiche servizi demografici Servizio Risorse Umane	Angela Giovinazzo
ECONOMICO- FINANZIARIO	Servizio Bilancio e Programmazione Servizio Paghe e contributi e gestione economica del personale Servizio impegni e pagamenti Servizio riscossioni entrate tributarie e patrimoniali	Simona Abramo
PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE OPERE PUBBLICHE	Servizio programmazione OO.PP. Servizio Sportello Unico Espropriazioni Servizio Progettazione- esecuzione Lavori pubblici	Sabina Autelitano
PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO – MANUTENZIONE	Servizio manutenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro Servizio Urbanistica – Edilizia privata e pubblica Servizio Patrimonio Servizio Gestione Impianti Sportivi	Michele Gentile
TRIBUTI ED ENTRATE PATRIMONIALE	Servizio Entrate tributarie e politiche fiscali Servizio Recupero evasione e contenzioso tributario Servizio entrate extra tributarie e patrimoniali	Oreste De Pietro
COMUNICAZIONE- PROMOZIONE CULTURALE- SERVIZI SOCIALI- POLITICHE AMBIENTALI	Servizi Scolastici e socio educativi Servizi Sociali Servizi promozione e tutela culturale Servizio Comunicazione – Affari istituzionali Servizio manifestazioni ed eventi sportivi Servizio Ambientale – Verde Pubblico Servizio Informatico- Trasparenza- Statistiche	Angelo Gallo
VIGILANZA – PROTEZIONE CIVILE	Servizio Polizia Municipale e Amministrativa Servizio Polizia Mortuaria – Servizi Cimiteriali- Concessioni cimiteriali- Lampade votive Servizio SUAP (Sportello unico attività produttive) Servizio Informazioni, accertamenti, notifiche	Vincenzo Ferraro

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, intermini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: Si allega Il Piano Organizzativo sul Lavoro Agile e da Remoto 2023/2025 (Allegato 4).

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;

- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c.557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Fabbisogno di personale: Si allega l'attestazione del Responsabile del Settore Finanziario sul rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019 (allegato 5) e la determinazione n.758 del 14/9/2023 (Allegato 6).

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

A seguito della ricognizione annuale della presenza di personale in soprannumero e delle condizioni di eccedenza ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. con **deliberazione n.1 del 10/01/2023 (allegato 7)** la Giunta Comunale ha dato atto che non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza relativamente all'anno corrente.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Il Responsabile del Settore Finanziario, con nota del 26/5/2023 (allegato 8), dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Spesa flessibile anno 2009	Spesa flessibile prevista anno corrente
Euro 65810,91	Euro 57133,80

3.3.4 Le assunzioni programmate:

Il Piano del fabbisogno del personale e il piano delle assunzioni del triennio 2023/2025, contenuto nella sezione 3 “Organizzazione e capitale umano “- Sottosezione 3.3 – del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025, approvato con deliberazione G.C. n.94 del 26/5/2023, **viene modificato e integrato alla luce di sopravvenute esigenze di reclutamento di personale valutate come prioritarie dall’Amministrazione Comunale.**

La proposta di modifica e integrazione del piano triennale del fabbisogno è stata trasmessa alle OO.SS. e alla RSU, ai sensi di quanto previsto dall’art. 4 comma 5 del CCNL 16/11/2022 (informazione preventiva), con nota prot. n.13115 del 11/10/2023.

Giusta determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n.758 del 14/09/2023, la capacità assunzionale dell’Ente è stata ricalcolata alla luce dei dati finanziari risultanti dal rendiconto 2022, approvato con deliberazione C.C. n.27 del 26/5/2023, ed è stato individuato un nuovo rapporto, pari al 27,09% , tra spesa del personale e spesa media delle entrate correnti del triennio 2019/2021, secondo le definizioni dell’art. 2 del DPCM 17/03/2020. Il Comune di Cittanova rientra nella fascia demografica dei Comuni con popolazione da 5001 a 9999 abitanti e, alla luce del nuovo rapporto del 27,09%, si colloca tra gli Enti intermedi, individuati nella tabella 3 dell’art. 6 del DPCM del 17 marzo 2020, per i quali è prevista la possibilità di effettuare un *turn over* del 100% a condizione di non incrementare il rapporto tra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. Pertanto, contrariamente a quanto previsto in relazione al precedente piano del fabbisogno, non è necessario approvare il piano di rientro nel valore soglia.

In ordine alla coerenza del piano triennale del fabbisogno, come riformulato a seguito delle modifiche ed integrazioni, con le disposizioni di cui al D.M. 17 marzo 2020, che ha dato attuazione alla disciplina prevista dall’art. 33 comma 2 del D.L. n.34/2019, e all’asseverazione del mantenimento degli equilibri di bilancio è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti.

Ribadita la volontà dell’Amministrazione Comunale di avvalersi della sospensione dell’obbligo di espletamento delle procedure di mobilità volontaria di cui all’art.30 del D. Lgs. n.165/2001, previste dalla L.56/2019 per il triennio 2019/2021 e successivamente prorogata fino al 31 dicembre 2024 ai sensi dell’articolo 1 comma 14 ter del D.L. n.80/2021 convertito in Legge n.113 del 6/8/2021, **la riformulazione del piano del fabbisogno 2023/2025 prevede modifiche e integrazioni come da prospetto che segue:**

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO E PIANO ASSUNZIONI 2023-2025						
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023						
N. Posti	Profilo Professionale	part time / full time	AREA	costo complessivo annuo (retrib. + oneri riflessi)	Modalità di selezione	RISERVE
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	part time 18 ore (50%)	Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 17.283,73	scorrimento graduatorie altri enti- in subordine concorso pubblico	
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	part time 18 ore (50%)	Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 17.283,73	scorrimento graduatorie altri enti- in subordine concorso pubblico	
2	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	part time 24 ore (66,67%)	Istruttori	€ 44.873,36	scorrimento graduatorie altri enti - in subordine concorso pubblico	
1	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	Full time	Operatori Esperti	€ 9.470,00	progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L.n.113/2021	
1	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	Full time	Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 34.567,46	concorso pubblico	RISERVA volontari congedati FF.AA. D.Lgs. 66/2010 - Artt. 1014 e 678
1	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	Full time	Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ -	stabilizzazione personale ai sensi Legge "Madia" tramite Ambito territoriale Sociale n.3 (comune capofila Taurianova) con spesa a carico dello Stato- Legge di Bilancio 2021 (L.178/2020 - risorse Fondo solidarietà e Fondo Povertà)	
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	p.t. 18 ore (50%)	Istruttori	€ 15.927,57	procedura di cui all'art.3 bis D. L. 80/2021 conv. in . 113/2021 (utilizzo elenchi idonei)- in subordine concorso pubblico	
1	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	p.t. 18 ore (50,00%)	Operatori Esperti	€ 14.215,00	concorso pubblico	RISERVA volontari congedati FF.AA. D.Lgs. 66/2010 - Artt. 1014 e 678
1	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	p.t. 18 ore (50,00%)	Operatori Esperti	€ 14.215,00	concorso pubblico	RISERVA volontari congedati FF.AA. D.Lgs. 66/2010 - Artt. 1014 e 678
1	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	p.t. 18 ore (50,00%)	Operatori Esperti	€ 14.215,00	concorso pubblico	RISERVA operatori volontari Servizio Civile universale ex art. 1 c. 9 bis L.n.74/2023
1	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	p.t. 18 ore (50,00%)	Operatori Esperti	€ 14.215,00	concorso pubblico	
1	OPERATORE ESPERTO TECNICO	p.t. 20 ore (55,56%)	Operatori Esperti	€ 15.795,70	concorso pubblico	

1	OPERATORE ESPERTO TECNICO	p.t. 20 ore (55,56%)	Operatori Esperti	€ 15.795,70	concorso pubblico
1	OPERATORE ESPERTO TECNICO	p.t. 20 ore (55,56%)	Operatori Esperti	€ 15.795,70	concorso pubblico
1	OPERATORE ESPERTO TECNICO	p.t. 20 ore (55,56%)	Operatori Esperti	€ 15.795,70	concorso pubblico
1	OPERATORE ESPERTO TECNICO	p.t. 20 ore (55,56%)	Operatori Esperti	€ 15.795,70	concorso pubblico
1	OPERATORE GENERICO	part time 18 ore (50%)	Operatori	€ 2.494,83	assunzione di personale utilizzato ai sensi della L.R. 15/2008 finanziata dalla Regione Calabria con contributo annuo di €11157,24
1	FUNZIONARIO TECNICO (già "Istruttore Direttivo Tecnico") (*)	Full time	Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 2.712,33	concorso riservato alla progressione verticale del personale interno ex art. 22 comma 15 D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.
1	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO (già "Esecutore Amministrativo") (*)	Full time	Operatori Esperti	€ 1.125,85	concorso riservato alla progressione verticale del personale interno ex art. 22 comma 15 D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (*)	Full time	Istruttori	€ 8.164,42	progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L.n.113/2021
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (già "Istruttore Direttivo Amministrativo") (*)	Full time	Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 2.712,33	progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L.n.113/2021
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE (già "Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile") (*)	Full time	Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 13.329,64	progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L.n.113/2021

€ 305.783,74

(*) *procedure già espletate*

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024					
N. Posti	Profilo Professionale	part time / full time	AREA	costo complessivo annuo (retrib. + oneri riflessi)	Modalità di selezione
2	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	p.t. 24 ore (66,67%)	Istruttori	€ 5.389,78	progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L.n.113/2021

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025					
---	--	--	--	--	--

Non sono previste assunzioni

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2023					
N.Po sti	Profilo Professionale	part time / full time	AREA	costo complessivo annuo (retrib. + oneri riflessi)	Modalità di selezione
1	FUNZIONARIO TECNICO	full time	Funzionari ed Elevata Qualificazione	costo a carico del finanziamento concesso dal MIC nell'ambito del PNRR - progetto riqualificazione Villa Comunale	concorso pubblico
1	FUNZIONARIO TECNICO	part time 27 ore (75%)	Funzionari ed Elevata Qualificazione	costo a carico del finanziamento concesso dal MIC nell'ambito del PNRR - progetto riqualificazione Villa Comunale	concorso pubblico
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE (*)	Part time 18 ore (50%)	Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 17.283,73	assunzione ex art 92 TUEL

€
17.283,73

(*) procedura già
espletata

UTILIZZO TEMPORANEO E PART TIME DI PERSONALE APPARTENENTE AD ALTRI ENTI					
N.	Profilo Professionale	AREA		costo complessivo annuo (retrib. + oneri riflessi)	ORARIO SETTIMANALE DI UTILIZZO
1	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	Funziona ri ed Elevata Qualificaz ione		€ 17.283,73	18 ore di cui: 12 ore scavalco d'eccedenza ex art. 1 c.557 L. 311-2004 e 6 ore ex art.23 CCNL16/11/2022
1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori		€ 13.087,78	utilizzo per n.14 ore in convenzione altro Ente ex art. 23 CCNL 16/11/2022
1	OPERATORE ESPERTO (SUAP)	operatori Esperti		€ 9.478,56	12 ore di cui: 9 ore scavalco d'eccedenza ex art. 1 c.557 L. 311-2004 e 3 ore ex art.23 CCNL16/11/2022

€
39.850,07

**COSTO COMPLESSIVO
ASSUNZIONI
FLESSIBILI**

€
57.133,80

ANNO 2023 -INCREMENTO ORE PERSONALE PART TIME (EX LSU-LPU STABILIZZATI) (*)					
N. unità	Profilo Professionale	Increme n-to	AREA	COSTO annuo INCREMENTO ORE	costo complessivo
2	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO (già Esecutore Amm.vo)	da 18 a 25 ore	Operatori Esperti	€ 5.526,79	€ 11.053,58
1	OPERATORE GENERICO (già Operatore amministrativo)	da 18 a 25 ore	Operatori	€ 5.307,92	€ 5.307,92
2	OPERATORE TECNICO (già Operatore operaio)	da 18 a 25 ore	Operatori	€ 5.307,92	€ 10.615,85
1	OPERATORE TECNICO (già Operatore operaio)	da 20 a 25 ore	Operatori	€ 3.792,55	€ 3.792,55
				€ 19.935,18	€ 30.769,90

(*) *procedure già espletate*

ANNO 2023 - TRASFORMAZIONE DA PART TIME IN FULL TIME					
N. unità	Profilo Professionale		AREA	COSTO annuo trasform. Full time	costo complessivo
1	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE (già Istruttore Direttivo Assistente sociale) (*)	da 24 a 36 ore	Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 11.521,33	spesa a carico dello Stato (Fondo povertà -Codice D6)
3	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE (già Agente di Polizia Locale) (*)	da 24 a 36 ore	Istruttori	€ 11.216,66	€ 33.649,97
1	Istruttore Amministrativo (*)	da 30 a 36 ore	Istruttori	€ 5.310,25	€ 5.310,25
1	Istruttore Tecnico (*)	da 24 a 36 ore	Istruttori	€ 10.617,31	€ 10.617,31
1	OPERATORE ESPERTO TECNICO (già Esecutore Operaio Spec.) (*)	da 35 a 36 ore	Operatori Esperti	€ 790,35	€ 790,35
1	OPERATORE TECNICO (Già Operatore Operaio) (*)	da 35 a 36 ore	Operatori	€ 759,06	€ 759,06
6	OPERATORE TECNICO (già Operatore Ecologico) (*)	da 35 a 36 ore	Operatori	€ 759,06	€ 4.554,33
7	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO (già Esecutore Amministrativo)	da 30 a 36 ore	Operatori Esperti	€ 4.739,28	€ 33.174,96
1	OPERATORE GENERICO (già Operatore Amministrativo)	da 30 a 36 ore	Operatori	€ 4.551,60	€ 4.551,60
					€ 93.407,83

3.3.5 La dotazione organica rimodulata

AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Profilo Professionale	full time/part time	Posti coperti	Posti vacanti	tot. posti D. O.	Costo unitario (oneri compresi)	Costo Totale teorico
	Funzionario Tecnico (ex D3 giur)	full time	1	0	1	€ 39.550,25	€ 39.550,25
	Funzionario Tecnico	full time	2	1	3	€ 34.567,46	€ 103.702,38
	Funzionario Tecnico	p.t. 50% (18 ore)	0	1	1	€ 17.283,73	€ 17.283,73
	Funzionario Addetto Comunicazione Pubblica	full time	0	1	1	€ 34.567,46	€ 34.567,46
	Funzionario Amministrativo	full time	2	1	3	€ 34.567,46	€ 103.702,38
	Funzionario Amministrativo Contabile	full time	2	1	3	€ 34.567,46	€ 103.702,38
	Funzionario Amministrativo Contabile	p.t.50% (18 ore)	0	2	2	€ 17.283,73	€ 34.567,46
	Funzionario Assistente Sociale	full time	1	1	2	€ 34.567,46	€ 69.134,92
	Funzionario Bibliotecario	p.t. 83,33% (30 ore)	1	0	1	€ 28.805,06	€ 28.805,06
	Funzionario Polizia Locale	full time	0	1	1	€ 34.567,46	€ 34.567,46
	Totale		9	9	18		€ 569.583,48
AREA ISTRUTTORI							
	Istruttore Amministrativo	full time	3	2	5	€ 31.855,13	€ 159.275,65
	Istruttore Amministrativo	p.t. 50% (18 ore)	1	1	2	€ 15.927,57	€ 31.855,13
	Istruttore Amministrativo-contabile	full time	1	2	3	€ 31.855,13	€ 95.565,39
	Istruttore Tecnico	full time	1	3	4	€ 31.855,13	€ 127.420,52
	Istruttore Polizia Locale	full time	5	1	6	€ 33.653,34	€ 201.920,04
	Istruttore Polizia Locale	p.t. 66,67%(24 ore)	0	5	5	€ 22.436,68	€ 112.183,41
	Istruttore Informatico	full time	0	1	1	€ 31.855,13	€ 31.855,13
	Totale		11	15	26		€ 760.075,27
AREA OPERATORI ESPERTI							
	Operatore Esperto Amministrativo	full time	10	1	11	€ 28.429,99	€ 312.729,89
	Operatore Esperto Amministrativo	p.t.83,33% (30 ore)	2	0	2	€ 23.690,71	€ 47.381,42
	Operatore Esperto Amministrativo	p.t. 69,44% (25 ore)	5	0	5	€ 19.741,79	€ 98.708,93
	Operatore Esperto Amministrativo	p.t.50% (18 ore)	1	4	5	€ 14.215,00	€ 71.074,98
	Operatore Esperto Tecnico	full time	4	2	6	€ 28.429,99	€ 170.579,94
	Operatore Esperto Tecnico (ex B3 giur)	full time	1	0	1	€ 29.890,90	€ 29.890,90
	Operatore Esperto Tecnico	p.t.83,33% (30 ore)	1	0	1	€ 24.908,09	€ 24.908,09
	Operatore Esperto Tecnico	p.t. 69,44% (25 ore)	2	0	2	€ 19.741,79	€ 39.483,57
	Operatore Esperto Tecnico	p.t. 55,56% (20 ore)	0	5	5	€ 15.795,70	€ 78.978,51
	Totale		26	12	38	€ 204.843,95	€ 873.736,22
AREA OPERATORI							
	Operatore Generico	full time	2	0	2	€ 27.304,14	€ 54.608,28
	Operatore Generico	p.t. 69,44% (25 ore)	3	0	3	€ 18.959,99	€ 56.879,98
	Operatore Generico	p.t.50% (18 ore)	0	1	1	€ 13.652,07	€ 13.652,07
	Operatore Tecnico	full time	8	0	8	€ 27.304,14	€ 218.433,12
	Operatore Tecnico	p.t.83,33% (30 ore)	4	0	4	€ 22.752,54	€ 91.010,16

AREA							
OPERATORI							
	Operatore Generico	full time	2	0	2	€ 27.304,14	€ 54.608,28
	Operatore Generico	p.t. 69,44% (25 ore)	3	0	3	€ 18.959,99	€ 56.879,98
	Operatore Generico	p.t.50% (18 ore)	0	1	1	€ 13.652,07	€ 13.652,07
	Operatore Tecnico	full time	8	0	8	€ 27.304,14	€ 218.433,12
	Operatore Tecnico	p.t.83,33% (30 ore)	4	0	4	€ 22.752,54	€ 91.010,16
	Operatore Tecnico	p.t. 69,44% (25 ore)	7	0	7	€ 18.959,99	€ 132.719,96
	Operatore Tecnico	p.t.50% (18 ore)	1	0	1	€ 13.652,07	€ 13.652,07
	Totale		25	1	26		€ 580.955,65
TOTALE COMPLESSIVO			71	41	112		€ 2.822.264,86

costo precedente D.O.

€ 2.822.424,89

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

L'Ente sta procedendo ad effettuare un restyling tecnologico e grafico del sito istituzionale oltre all'integrazione del sistema con un'applicazione informatica (APP).

L'intendimento di tale adeguamento mira a consentire e perseguire l'attuazione di una maggiore accessibilità, intesa quale capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari.

In particolare lo scopo è quello di favorire una migliore fruibilità delle informazioni, dei documenti, dei moduli e dei formulari utilizzati dall'Ente, garantendo una diversa usabilità.

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili–Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2023
Formazione –Aspetti normativi	31.12.2023
Siti web e/o app mobili–Analisi dell'usabilità	31.08.2023
Siti web e/o app mobili–Interventi sui documenti (es.pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2023
Siti web–Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2023

Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili–Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2023
Siti web e/o app mobili–Analisi dell'usabilità	31.08.2023
Siti web e/o app mobili–Interventi sui documenti (es.pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2023

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione–aspetti normativi	31.12.2023
Formazione– aspetti tecnici	31.12.2023

Postazioni di lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro –attuazione specifiche tecniche	31.12.2023

Organizzazione del lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro–Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software	31.12.2023

3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Con deliberazione G.C. n. 59 del 04/04/2023 (allegato 10) sono state approvate le linee di indirizzo per la costituzione ed il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente. La procedura per la nomina dei componenti del CUG è in corso.

Con deliberazione G.C. 58 del 4/4/2023 (allegato 11) è stato approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025. Il P.A.P. è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;

- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n.150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.





COMUNE DI CITTANOVA
Città Metropolitana di Reggio di Calabria

REGISTRO GENERALE

Numero	Data
758	14/09/2023
Proposta Numero 791	

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE

SETTORE - ECONOMICO FINANZIARIO

SETTORE - ECONOMICO FINANZIARIO

OGGETTO:	DETERMINAZIONE LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI AI SENSI DEL D.M. MINISTERO DELL'INTERNO 17 MARZO 2020. ANNO 2023
-----------------	--

Il Responsabile del Procedimento Dott.ssa Simona Abramo

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il Regolamento di Contabilità approvato con delibera C.C. n.41 del 30/11/2016;

VISTO il Regolamento di organizzazione approvato con delibera G.C. n.147 dell'8/9/2011 e ss.mm.;

VISTI gli artt. 107 e 109 del D. Lgs. 267/2000;

VISTA la Deliberazione C.C. n.17 del 22/04/2023 relativa all'approvazione del bilancio 2023/2025;

VISTA la deliberazione G.C. n. 93 del 26/05/2023 relativa all'approvazione del P.E.G. 2023;

VISTO il Decreto del Sindaco n. 10 del 01/03/2023, con il quale la scrivente è stata nominata Responsabile Apicale del Settore Economico Finanziario;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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

individuare 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 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, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006;

Rilevato che, in particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato dispone:

"1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. (...)

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. (...)"

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

"3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Cittanova appartiene alla fascia demografica E (popolazione al **31.12.2022**: n. **9.829** abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90% (**A**);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90% (**B**);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2020-2022** e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2022**, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Cittanova è pari al 27,09 %, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

Preso atto che tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (**A**) e il valore di rientro della maggiore spesa (**B**);

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere 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;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: "il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."

Visto il prospetto: All. 1): *Calcolo del limite di spesa per assunzioni*;

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

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. n. 104/2020;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Ritenuto di provvedere in merito;

DETERMINA

- 1) di rilevare che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e come dettagliatamente esposto in premessa, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel **2023** al

Comune di Cittanova è pari al 27.09%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

- 2) di prendere atto che tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (**A**) e il valore di rientro della maggiore spesa (**B**);
- 3) di dare atto che il presente provvedimento, non comportando impegno di spesa, diviene esecutivo con la sottoscrizione da parte del responsabile del servizio;
- 4) di trasmettere il presente provvedimento all'Ufficio segreteria per l'inserimento nella raccolta generale nonché al Sindaco, all'Assessore al personale e al Segretario comunale, per quanto di competenza;

Il Responsabile del Settore
SIMONA ABRAMO / ArubaPEC S.p.A.

Atto firmato Digitalmente

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	2022	9.829	e
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	1.851.460,05 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		2.992.076,59 €	(a1)
	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")	2020	7.112.295,08 €	
		2021	7.595.712,98 €	
		2022	7.856.501,79 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		7.521.503,28 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	687.378,51 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		6.834.124,77 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 27,09%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE INTERMEDIO

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

	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	7.595.712,98 €
	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	7.856.501,79 €
	STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023	7.856.501,79 €
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		7.769.572,19 €
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	786.653,49 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		6.982.918,70 €
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		27,09%
	STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	1.891.770,41 €



COMUNE DI CITTANOVA
Città Metropolitana di Reggio di Calabria

Allegato alla Determinazione N° 758 del 14/09/2023

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La Determinazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 29/09/2023.

Data, 14/09/2023

L'Incaricato alla Pubblicazione
MICHELE MORANO / ArubaPEC S.p.A.

Firmato Digitalmente

COMUNE DI CITTANOVA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 31 Data 20/10/2023	OGGETTO: Parere Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025- approvato con deliberazione G.C. n.94 del 26/5/2023- Modifiche ed integrazioni alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano"
--	---

L'anno 2023, il giorno venti del mese di ottobre, alle ore 12,00, l'organo di revisione economico-finanziaria si è riunito per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione di Giunta comunale a oggetto: "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025- approvato con deliberazione G.C. n.94 del 26/5/2023- Modifiche ed integrazioni alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano";

Premesso che:

- l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti 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 della legge 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;

Visto il Piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025, con il quale viene aggiornata la programmazione triennale del fabbisogno di personale e la relativa dotazione organica e piano occupazionale per il periodo 2023-2025, si rileva che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020,

il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili nel 2023 al Comune di Cittanova è pari al 34,00%, come rilevato dalla determina del responsabile del settore finanziario n. 143 del 22 febbraio 2023. Si chiarisce che tale adempimento costituisce parte integrante del PIAO.

RILEVATO, infatti, che, giusta determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n.758 del 14/09/2023, la capacità assunzionale è stata ricalcolata alla luce dei dati finanziari risultanti dal rendiconto 2022, approvato con deliberazione C.C. n.27 del 26/5/2023, con l'individuazione di un nuovo rapporto tra spesa del personale e spesa media delle entrate correnti del triennio 2020/2022, secondo le definizioni dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020, pari al 27,09, collocandosi il Comune di Cittanova non più tra gli enti ad alta incidenza di spesa di personale ma tra quelli intermedi, individuati nella tabella 3 dell'art. 6 del DPCM del 17 marzo 2020, per i quali non è previsto il piano di rientro.

Tutto ciò premesso e considerato;

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

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

ACCERTA

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023-2025 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.

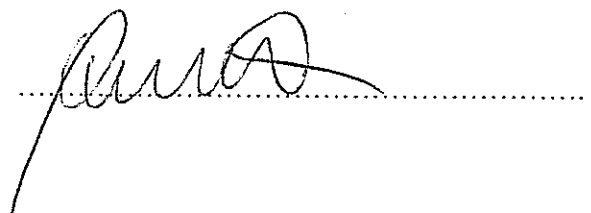
ESPRIME

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.

La seduta si è conclusa alle ore 12,30.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria



177

REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime parere favorevole in relazione alla Regolarità Tecnica

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Ester D'AMICO



REGOLARITA' CONTABILE

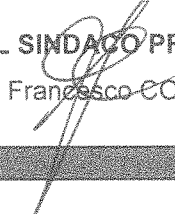
SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO
Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

La Responsabile del Settore
Dott.ssa Simona ABRAMO



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO PRESIDENTE
Francesco COSENTINO



IL SEGRETARIO GENERALE
D.ssa Ester D'AMICO



Della suesposta deliberazione viene iniziata la pubblicazione il giorno 31/10/2023 e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

L'addetto alla Pubblicazione



ATTESTAZIONE

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

è stata pubblicata all'Albo Pretorio informatico del Comune come da attestazione che precede;

è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari con lettera n. 14019 del 31/10/2023 per come prescritto dall'art. 125 del Decreto Legislativo 18/8/2000 N.267;

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

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

Dalla Residenza Comunale 31-10-2023

Il Responsabile del Settore Amministrativo
Angela Giovinazzo

