



## ORIGINALE

**COMUNE DI PRAIA A MARE**  
PROVINCIA DI COSENZA  
Piazza Municipio, 1 - 87028 Praia a Mare (CS)

DELIBERAZIONE N.	<b>59</b>
DATA	<b>17.05.2023</b>

OGGETTO:	<b>APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2023-2025 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – DICHIARAZIONE NON ECCEDENZIA DI PERSONALE</b>
----------	--

L'anno **duemilaventitre** il giorno **diciassette** del mese di **maggio** alle **ore 13,00**, nella sala delle adunanze del Comune, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Sigg.ri:

			<b>PRESENTI</b>	<b>ASSENTI</b>
<b>SIGNOR</b>	<b>DE LORENZO Antonino</b>	<b>SINDACO</b>	<b>SI</b>	<b>\\</b>
<b>SIGNOR</b>	<b>MALVAROSA Maria Pia</b>	<b>VICE – SINDACO</b>	<b>SI</b>	<b>\\</b>
<b>SIGNOR</b>	<b>FAVIERE Stefano</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>\\</b>	<b>SI</b>
<b>SIGNOR</b>	<b>DI DECO Francesco</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>SI</b>	<b>\\</b>
<b>SIGNOR</b>	<b>SELVAGGI Elisa</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>\\</b>	<b>SI</b>

Presenti 3, Assenti 2 (Faviere e Selvaggi)

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il **Sindaco, Dott. Antonino DE LORENZO**

Partecipa alla riunione il Segretario Comunale Dott.ssa Daniela TALLARICO

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**Vista** la proposta avente ad oggetto: *“APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2023-2025 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – DICHIARAZIONE NON ECCEDENZIA DI PERSONALE”*

**Dato atto** che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, sulla proposta relativa all'oggetto, il Responsabile dell'Area Finanziaria-Personale, Dott. Aniello Del Gatto ha espresso parere favorevole in ordine alla REGOLARITA' TECNICA e CONTABILE in data 8 maggio 2023;

**PREMESSO CHE:**

- l'art. 6, commi 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della *performance*, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

- ai sensi dell'art. 6, co. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, co. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

- il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 all'art. 8 comma 1 prevede che *«Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto»* e, al comma 2, che: *«In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi»*.

- la legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023- 2025*", pubblicata nella Gazzetta ufficiale - serie generale n. 303 - supplemento ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022, all'articolo 1, comma 775, prevede che: *"In via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della crisi ucraina, gli enti locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine per l'approvazione del bilancio di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023"*.

- con decreto del Ministero dell'Interno del 19 aprile 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023-2025 da parte degli enti locali è stato differito al 31 maggio 2023;

**ATTESO CHE**, sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

**VISTO** il parere reso con Deliberazione n. 48/2023/PAR dalla Corte dei Conti - Sezione di controllo per la Regione siciliana che ha puntualizzato: *"(...) che, in fase di esercizio provvisorio, l'impossibilità di assumere a cui allude il Comune non discende dall'applicazione della sanzione prevista 9 dall'art. 10 del citato D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (che rinvia all'art. 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 per il caso di in caso di mancata adozione del PIAO) né, come visto, con specifico riguardo al bilancio di previsione, dall'art. 9, comma 1- quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, come modificato dall'art. 3-ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, atteso che entrambe queste norme presuppongono l'avvenuto superamento dei termini massimi di approvazione dei suddetti documenti programmatici (PIAO e bilancio di previsione), ma deriva, evidentemente, dalla indisponibilità, in tale arco temporale, di un Piano triennale dei fabbisogni di personale aggiornato che contempra le assunzioni che si intendono effettuare nell'esercizio in corso. Del*

resto, come affermato dalla giurisprudenza contabile, «Il combinato disposto del citato art. 6 con il successivo art. 35, comma 4, del d. lgs. 165/2001 e s.m.i. - a mente del quale tutte le “determinazioni relative all’avvio delle procedure di reclutamento sono adottate (...) sulla base del piano triennale dei fabbisogni” - attribuisce, infatti, a tale provvedimento la natura di condicio sine qua non per ogni eventuale procedura assunzionale di personale nella pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di acquisizione» (Sez. Contr. Veneto, deliberazione n. 113/2019/PAR).

**RICHIAMATO** inoltre l’art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

**DATO ATTO che:**

- le Amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni e instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- i Responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal novellato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 ne rispondono in via disciplinare;

**RILEVATO:**

- che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- che la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dall’impossibilità dell’Ente di rispettare i vincoli ed i limiti di contenimento della spesa di personale dettati dal legislatore;

**DATO ATTO** che, su impulso del Servizio Risorse Umane, tutti i Responsabili con incarico di E.Q. dell’Ente sono stati invitati ad attivare la succitata verifica in attuazione dell’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

**ACQUISITE** agli atti le dichiarazioni presentate dai Responsabili di Area/Settore (Note prot. nn. 13205/2023, 13239/2023, 13251/2023), con le quali è stata attestata l’inesistenza di situazioni di soprannumero ed eccedenza di personale;

**DATO ATTO CHE** con nota prot. n. 14003 dell’8 maggio 2023 è stata data “*Informazione ai sensi dell’art. 4, comma 5 CCNL 16 novembre 2022*” alle OO.SS. e RSU;

**RITENUTO** di approvare il P.I.A.O. 2023-2025 aggiornando la **sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**, allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale della presente delibera;

**DATO ATTO** che l’allegato documento è coerente con gli strumenti finanziari esistenti (DUP e bilancio del precedente esercizio finanziario), così garantendo il rispetto del principio di necessaria presupposizione di tale strumento di programmazione operativa con i documenti del ciclo di bilancio;

## VISTI:

il D.Lgs. n. 150/2009;

il D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

il Decreto del Presidente Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel PIAO;

il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito il contenuto del PIAO;

lo Statuto Comunale;

il D.lgs. 267/2000;

il D.Lgs. 165/2001

**ACQUISITI** i pareri favorevoli espressi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, dal Responsabile del Servizio Finanziario e Servizio Risorse Umane, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Revisore dei Conti di cui al verbale n. 09 del 10 maggio 2023;

Con voti unanimi dei presenti, resi nei modi e nelle forme di legge

## D E L I B E R A

per le motivazioni esposte in premessa:

**1) DI APPROVARE**, in via anticipata rispetto all'approvazione definitiva, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) provvisorio per il triennio 2023-2025 - Sottosezione **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**, come da documento allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

**2) DI DARE ATTO** che il PIAO per il triennio 2023-2025 sarà approvato nel termine di trenta giorni dall'approvazione del bilancio;

**3) DI DARE ATTO** che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**4) DI DISPORRE** di pubblicare sul portale web del Comune all'interno della sezione "*Amministrazione Trasparente*", il documento allegato al presente provvedimento e di trasmettere copia dello stesso al Nucleo di Valutazione e a tutti i Responsabili di Settore;

**5) DI DARE ATTO** che il presente provvedimento è stato trasmesso con Nota prot. n. 14003 dell'8 maggio 2023 alle OO.SS. e alle RSU interne;

**6) DI DARE MANDATO** al Responsabile dell'Area Finanziaria - Personale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, co. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

## LA GIUNTA COMUNALE

Ad unanimità, con votazione unanime e separata

**DICHIARA** altresì la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, in considerazione dell'urgenza di provvedere



## PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

### APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2023-2025 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – DICHIARAZIONE NON ECCEDEXENZA DI PERSONALE

#### IL PROPONENTE

##### PREMESSO CHE:

- l'art. 6, commi 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della *performance*, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
- ai sensi dell'art. 6, co. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, co. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.
- il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 all'art. 8 comma 1 prevede che «*Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto*» e, al comma 2, che: «*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi*».
- la legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023- 2025*", pubblicata nella Gazzetta ufficiale - serie generale n. 303 - supplemento ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022, all'articolo 1, comma 775, prevede che: "*In via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della crisi ucraina, gli enti locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine per l'approvazione del bilancio di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023*".
- con decreto del Ministero dell'Interno del 19 aprile 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023-2025 da parte degli enti locali è stato differito al 31 maggio 2023;

**ATTESO CHE**, sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

**VISTO** il parere reso con Deliberazione n. 48/2023/PAR dalla Corte dei Conti - Sezione di controllo per la Regione siciliana che ha puntualizzato: *"(...) che, in fase di esercizio provvisorio, l'impossibilità di assumere a cui allude il Comune non discende dall'applicazione della sanzione prevista 9 dall'art. 10 del citato D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (che rinvia all'art. 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 per il caso di in caso di mancata adozione del PIAO) né, come visto, con specifico riguardo al bilancio di previsione, dall'art. 9, comma 1- quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, come modificato dall'art. 3-ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, atteso che entrambe queste norme presuppongono l'avvenuto superamento dei termini massimi di approvazione dei suddetti documenti programmatici (PIAO e bilancio di previsione), ma deriva, evidentemente, dalla indisponibilità, in tale arco temporale, di un Piano triennale dei fabbisogni di personale aggiornato che contempli le assunzioni che si intendono effettuare nell'esercizio in corso. Del resto, come affermato dalla giurisprudenza contabile, «Il combinato disposto del citato art. 6 con il successivo art. 35, comma 4, del d. lgs. 165/2001 e s.m.i. - a mente del quale tutte le "determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate (...) sulla base del piano triennale dei fabbisogni" - attribuisce, infatti, a tale provvedimento la natura di condicio sine qua non per ogni eventuale procedura assunzionale di personale nella pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di acquisizione» (Sez. Contr. Veneto, deliberazione n. 113/2019/PAR).*

**RICHIAMATO** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

**DATO ATTO che:**

- le Amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni e instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- i Responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal novellato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 ne rispondono in via disciplinare;

**RILEVATO:**

- che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- che la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dall'impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli ed i limiti di contenimento della spesa di personale dettati dal legislatore;

**DATO ATTO** che, su impulso del Servizio Risorse Umane, tutti i Responsabili con incarico di E.Q. dell'Ente sono stati invitati ad attivare la succitata verifica in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

**ACQUISITE** agli atti le dichiarazioni presentate dai Responsabili di Area/Settore (Note prot. nn.13205/2023, 13239/2023, 13251/2023), con le quali è stata attestata l'inesistenza di situazioni di soprannumero ed eccedenza di personale;

**DATO ATTO CHE** con nota prot. n. 14003 del 08/05/2023 è stata data "Informazione ai sensi dell'art. 4, comma 5 CCNL 16 novembre 2022" alle OO.SS. e RSU;

**RITENUTO** di approvare il P.I.A.O. 2023-2025 aggiornando la **sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**, allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale della presente delibera;

**DATO ATTO** che l'allegato documento è coerente con gli strumenti finanziari esistenti (DUP e bilancio del precedente esercizio finanziario), così garantendo il rispetto del principio di necessaria presupposizione di tale strumento di programmazione operativa con i documenti del ciclo di bilancio;

**VISTI:**

il D.Lgs. n. 150/2009;

il D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

il Decreto del Presidente Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel PIAO;

il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito il contenuto del PIAO;

lo Statuto Comunale;

il D.lgs. 267/2000;

il D.Lgs. 165/2001

**ACQUISITI** i pareri favorevoli espressi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, dal Responsabile del Servizio Finanziario e Servizio Risorse Umane, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Revisore dei Conti in data.....;

**PROPONE**

per le motivazioni esposte in premessa:

**1) DI APPROVARE**, in via anticipata rispetto all'approvazione definitiva, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) provvisorio per il triennio 2023-2025 - **Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**, come da documento allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

**2) DI DARE ATTO** che il PIAO per il triennio 2023-2025 sarà approvato nel termine di trenta giorni dall'approvazione del bilancio;

**3) DI DARE ATTO** che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

4) **DI DISPORRE** di pubblicare sul portale web del Comune all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", il documento allegato al presente provvedimento e di trasmettere copia dello stesso al Nucleo di Valutazione e a tutti i Responsabili di Settore;

5) **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento è stato trasmesso con Nota prot. n. 14003 del 08/05/2023 alle OO.SS. e alle RSU interne;

6) **DI DARE MANDATO** al Responsabile dell'Area Finanziaria - Personale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, co. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

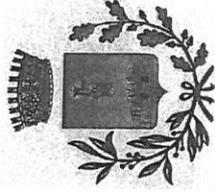
7) **DI DICHIARARE**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4° D.Lgs. 267/2000, la deliberazione immediatamente eseguibile nei modi di legge, stante l'urgenza di provvedere.



IL Responsabile del Servizio Finanziario

Dott. Aniello Del Gatto

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Aniello Del Gatto", written over a horizontal line.



**COMUNE DI PRAIA A MARE**  
*(PROVINCIA DI COSENZA)*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**2023 – 2025**  
**PROVVISORIO**

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

### **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

### **Riferimenti normativi**

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della *performance*, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, co. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, co. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

### SEZIONE 1

#### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione

	NOTE
Comune di	PRAIA A MARE (CS)
Indirizzo	Piazza Municipio n. 1
Recapito telefonico	0985/72353
Indirizzo sito internet	<a href="http://praiaamare.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=1">http://praiaamare.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=1</a>
e-mail	<a href="mailto:ragioneria@comune.praiaamare.cs.it">ragioneria@comune.praiaamare.cs.it</a>
PEC	<a href="mailto:protocollo.praia@asmepec.it">protocollo.praia@asmepec.it</a>
Codice fiscale/Partita IVA	00392090783
Sindaco	Dott. ANTONINO DE LORENZO
Numero dipendenti al 31.12.2022	62
Numero abitanti al 31.12.2022	6.469
	Di cui: <ul style="list-style-type: none"><li>• a tempo determinato nn.: 1 dip. Ex art. 110 TUEL full-time e n. 8 dip. full-time Ufficio del Piano.</li><li>• a tempo indeterminato: nn. 52 di cui n. 3 Part-time a 30 ore e n. 1 a 32 ore.</li></ul>

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

**CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:**

DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA TEORICA PROGRAMMAZIONE 2023 - TEMPO INDETERMINATO							
LIVELLO	NUMERO	ORARIO	COSTO UNITARIO TABELLARE + 13	SPESA TEORICA TABELLARE + 13 + IVC	ONERI RIFLESSI	SPESA NEUTRA	SPESA TEORICA CON ONERI RIFLESSI
Segretario	1	36		€ 59.286,68	€ 17.313,33		€ 76.600,01
F (ex D1)	8	36	€ 25.146,71	€ 245.579,20	€ 71.542,61		€ 317.121,81
F (ex D2)	2	36	€ 26.333,63	€ 71.965,86	€ 18.652,27		€ 90.618,13
F (ex D4)	3	36	€ 29.954,90	€ 110.021,21	€ 28.864,03		€ 138.885,24
<b>Totale Categoria Funzionari (ex "D")</b>				<b>€ 427.566,27</b>	<b>€ 119.058,91</b>		<b>€ 546.625,18</b>
I (ex "C1")	9	36	€ 23.175,61	€ 217.418,27	€ 63.186,84		€ 280.605,11
I (ex "C1")	1	32	€ 20.600,54	€ 21.084,86	€ 6.126,97		€ 27.211,83
I (ex "C2")	4	36	€ 23.710,46	€ 102.616,09	€ 27.273,69		€ 129.889,78
I (ex "C3")	3	36	€ 24.342,26	€ 76.350,96	€ 20.291,40		€ 96.642,36
<b>Totale Categoria Istruttori (ex "C")</b>				<b>€ 417.470,18</b>	<b>€ 116.878,90</b>		<b>€ 534.349,08</b>
OE (ex B1)	3	36	€ 20.620,72	€ 65.970,53	€ 18.611,72		€ 84.582,25
OE (ex B3)	9	36	€ 21.745,62	€ 204.138,17	€ 49.332,28		€ 253.470,45
OE (ex B3)	4	30	€ 18.121,35	€ 74.205,52	€ 21.571,17		€ 95.776,69
OE (ex B5)	1	36	€ 22.416,67	€ 23.228,48	€ 6.183,78		€ 29.412,26
<b>Totale Categoria Operai Esperti "ex "B"</b>				<b>€ 367.542,70</b>	<b>€ 95.698,95</b>		<b>€ 463.241,65</b>
O (ex A2)	2	36	€ 19.806,92	€ 41.021,28	€ 11.930,04		€ 52.951,32
O (ex A4)	1	36	€ 20.549,30	€ 21.825,23	€ 5.802,92		€ 27.628,15
O (ex A5)	2	36	€ 20.957,01	€ 44.640,41	€ 11.869,59		€ 56.510,00
<b>Totale Categoria Operai (ex "A")</b>				<b>€ 107.486,92</b>	<b>€ 29.602,55</b>		<b>€ 137.089,47</b>
<b>TOTALE</b>				<b>€ 1.379.352,75</b>	<b>€ 378.552,64</b>		<b>€ 1.757.905,39</b>

DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA TEORICA PROGRAMMAZIONE 2023 – TEMPO DETERMINATO						
LIVELLO	NUMERO	ORARIO	mesi	SPESA TEORICA TABELLARE + 13 + IVC	ONERI RIFLESSI	SPESA TEORICA CON ONERI RIFLESSI
F (ex "D1")	1	36	Fine mandato	€ 36.546,95	€ 11.447,14	€ 47.994,09
F (ex "D1")	8	36	12	€ 206.016,84	€ 63.236,50	€ 269.253,34
I (ex "C1") – vigili stagionali	5	36	6	€ 59.307,10	€ 17.233,82	€ 76.540,92
<b>Totale Categoria Funzionari (ex "D")</b>				<b>€ 301.870,89</b>	<b>€ 91.917,46</b>	<b>€ 393.788,35</b>

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

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
F (ex "D")	N.8 Funzionari Direttivi
I (ex "C")	N. 11 Istruttori Amministrativi – Contabili, n. 1 coordinatore servizi esterni, n. 5 Agenti di Polizia Locale
OE (ex "B")	N. 7 Amministrativi, n. 3 autisti, n. 1 operaio esterno, n. 2 elettricisti, n. 1 operaio LL.PP.-RSU, n. 2 Agenti di Polizia Locale
O (ex "A")	N.2 operai esterni, n. 1 autista RSU, n. 1 giardiniere, n. 1 operaio necroforo

**3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

**Premessa**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino 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:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dimissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

#### CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI DELL'ENTE

- L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
  - a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
  - b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità approvata.
- Vista la Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

- Dato atto che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 28/07/2022 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2021 e che pertanto questa sarà l'annualità considerata per il calcolo;
- Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019-2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul rendiconto 2021 (sul previsionale 2021 l'FCDE è pari ad €. 2.162.616,84):

<b>Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE</b>			
<b>TRIENNIO</b>	<b>2019 (a)</b>	<b>2020 (b)</b>	<b>2021 (c)</b>
Entrate correnti ultimo triennio (Dati da consuntivi approvati)	13.181.058,76	14.685.530,22	15.877.457,67
FCDE Rendiconto 2021 – (d)			3.095.918,31
<b>MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE</b> (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	<b>€. 14.581.348,88 (a+b+c)/3</b>		

- Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021 €. 2.187.241,21.

Media entrate netto FCDE €. 11.485.430,57;

- **LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.**

- L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:
  - a) comuni con meno di 1.000 abitanti
  - b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
  - c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti

- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre

- Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 6469 abitanti al 31.12.2022;
- Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
  - i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
  - i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
  - i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

Fascia demografica a	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
A	0-999	29,50%	33,00%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	33,00%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	28,00%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
E	<b>5000-9999</b>	<b>26,90%</b>	<b>24,00%</b>	<b>30,90%</b>
F	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	14,00%	31,60%
H	250000-1499999	28,80%	8,00%	32,80%
I	1500000>	25,30%	4,00%	29,30%

- Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

#### FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

#### FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

#### FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

- Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **19,04 %**, si colloca nella seguente fascia:

#### FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

### B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

- **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

**€ 902.339,61**

(€ 11.485.430,57 \* 26,90 %) – € 2.187.241,21

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – Spese di personale 2021

- **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2023-2025)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2023-2025, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

**€ 517.355,21**

(€ 2.155.646,69 \* 24,00 %)

(Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

- **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	NOTE
2023	
2024	€ 517.355,21
2025	€ 517.355,21
	€ 517.355,21
<b>Stima del trend delle cessazioni</b>	
2023	
2024	2
2025	
	Es.: numero di pensionamenti programmati

## B) Lavoro flessibile

- Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone: "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276" è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";
- Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28";
- Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";
- Richiamato il comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;
- Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;
- Ritenuto di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente ovvero €. **101.033,10** inclusi oneri riflessi, pari alla somma spesa per la medesima finalità nel 2009;

L'ente intende utilizzare eventuali capacità assunzionali che dovessero determinarsi nel corso del 2023 per assunzioni a tempo determinato e altre forme contrattuali previste dalla normativa vigente volte l'attuazione dei progetti del PNRR.

Nel corso del triennio 2023/2025 sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria le seguenti cessazioni di personale:

- anno 2023, numero cessazioni 2;
- anno 2024, numero cessazioni 0;
- anno 2025, numero cessazioni 0;

**Totale delle cessazioni previste nel triennio 2023/2025 n.02;**

Appare necessario, per il futuro, prevedere i seguenti profili innovativi: assunzione di personale per svolgimento pratiche PNRR che sono necessari per lo svolgimento delle seguenti attività: progetti di digitalizzazione dei servizi al cittadino e supporto all'attività di progettazione e realizzazione PNRR. Per le predette figure si procederà a redigere un piano assunzionale straordinario.

Alla luce di tali considerazioni, l'ente programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025:

**ANNO 2023**

- **Assunzione di 01 Istruttore direttivo contabile**, a tempo *full-time* a 36 ore, ex cat D, da destinare al Settore Finanziario e Contabile, mediante concorso pubblico e/o utilizzazione delle graduatorie di altri Enti, se esistenti e previa mobilità volontaria.

Nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato, l'Ente ha coperto il posto con il ricorso all'assunzione con contratto a tempo determinato ex art. 110 TUEL;

- **Assunzione di n. 01 Istruttore direttivo tecnico**, a tempo full-time a 36 ore, da destinare all'Area Tecnica – LL.PP. mediante concorso pubblico e/o utilizzazione delle graduatorie di altri Enti, se esistenti e previa mobilità volontaria.
- **Assunzione di n. 01 Operatore** con qualifica di Autista, full-time a 36 ore, da destinare all'Area Tecnica - Urbanistica mediante concorso pubblico e/o utilizzazione di graduatorie vigenti, se esistenti.
- **Assunzione di n. 01 Istruttore**, full time a 36 ore (ex Cat. C), da destinare all'Area Tributi mediante concorso pubblico e/o utilizzazione di graduatorie vigenti, se esistenti.
- **Assunzione di n. 01 Istruttore**, full-time a 36 ore (ex Cat. C), da destinare all'Area Tecnica mediante concorso pubblico e/o utilizzazione di graduatorie vigenti, se esistenti.
- **Assunzioni di vigili a tempo determinato per esigenze stagionali** (spesa interamente coperta da finanziamenti specifici previsti in entrata del bilancio di previsione 2023-2025)

- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel limite previsto dalla normativa ovvero pari alla somma spesa per la medesima finalità nel 2009. In caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente;

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazioni	Altro
1	F (ex "D1")	Ragioneria	F.T.	X					
1	F (ex "D1")	Ufficio tecnico	F.T.	X					
1	I (ex "C")D1	LL.PP.	F.T.	X					
1	I (ex "C")D1	Ufficio Tecnico	F.T.	X					
1	OE (ex B)C1	Ufficio tributi	F.T.	X					

**COSTI RELATIVI A PIANO ASSUNZIONI PREVISTE**

<b>SPESA TEORICA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2023</b>						
<b>LIVELLO</b>	<b>NUMERO</b>	<b>ORARIO</b>	<b>SPESA TEORICA TABELLARE + 13 + IVC</b>	<b>ONERI RIFLESSI</b>	<b>SPESA TEORICA CON ONERI RIFLESSI</b>	
F (ex D1")	2	36	€ 51.534,00	€ 14.972,28	€ 66.506,28	
I (ex "C")	2	36	€ 47.445,68	€ 13.787,06	€ 61.232,74	
OE (ex "B")	1	36	€ 21.153,61	€ 6.147,99	€ 27.301,60	
<b>TOTALE</b>			<b>€ 120.133,29</b>	<b>€ 34.907,33</b>	<b>€ 155.040,62</b>	

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2023-2025 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – DICHIARAZIONE NON ECCEDENZIA DI PERSONALE.**

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 sulla presente proposta

SI ESPRIME

Ai fini della regolarità tecnica:

Parere favorevole

Parere contrario

In quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Praia a Mare, 08 maggio 2023

**Il Responsabile dell'area economica e Finanziaria**

*Dott. Ariello Del Gatto*  




---

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**

Riguardo alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del T.U. – D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Si esprime parere

Parere favorevole

Parere contrario

Praia a Mare, 08 maggio 2023

**Il Responsabile dell'area economica e Finanziaria**

*Dott. Ariello Del Gatto*  




## *Comune di Praia a Mare*

*(Provincia di Cosenza)*

Verbale n. 9 del 10 maggio 2023

### IL REVISORE UNICO

L'anno 2023 il giorno dieci del mese di maggio è presente il Revisore Unico del Comune di Praia a Mare (CS) nominato con D.C. n.16 del 12.11.20, per il triennio 2020/2023, col seguente ordine del giorno:

“parere su proposta delibera di Giunta approvazione piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) provvisorio per il triennio 2023-2025 - sottosezione 3.3 piano triennale dei fabbisogni di personale - dichiarazione non eccedenza di personale”.

### *Il Revisore*

- Visto lo Statuto Comunale,
- Visto il Regolamento Comunale di contabilità,
- Visto il D.Lgs. 267/2000,
- Visto il D.Lgs. 118/2011,
- Visto il D.Lgs. 165/2001,
- Vista la pec del Responsabile dell'Ufficio Finanziario ricevuta in data 08.05.2023, avente ad oggetto “Richiesta parere su proposta delibera approvazione PIAO provvisorio 2023-2025” e contenete i seguenti allegati:
  - 1.proposta di delibera di G.C. del 08.05.2023 avente ad oggetto: “approvazione piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) provvisorio per il triennio 2023-2025 - sottosezione 3.3 piano triennale dei fabbisogni di personale - dichiarazione non eccedenza di personale”;
  - 2.prospetto di calcolo delle spese del personale, limiti di spesa e facoltà assunzionali;
  - 3.comunicazione ai sensi dell'art.4, c.5 CCNL;
  - 4.prospetto di calcolo spese di personale da rendiconto 2021;
  5. resti assunzionali;

### *considerato che*

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;
- il Decreto 8.05.2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art.33 c.2 della L.58/2019 modificato dal c. 853, art. 1 L. n. 160/2020 costituisce l'attuale normativa in materia di facoltà assunzionali del personale dei Comuni;
- il Decreto 17.03.2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato in G.U. il 27.05.2020, individua, all'art. 4 c.1, con la tabella 1 i valori soglia differenziati per fascia demografica, con la tabella 2, all'art.5 c.1, le percentuali

massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 della spesa del personale;

### **preso atto che**

- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

### **visto**

- la sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;

- il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile espresso dal Responsabile dell'area economica finanziaria ai sensi degli articoli 49 - 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000;

- che a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione;

- il prospetto di calcolo predisposto dal Responsabile dell'area economica finanziaria sui resti assunzionali dell'ente comunale;

- il prospetto di calcolo predisposto dal Responsabile dell'area economica finanziaria sul calcolo delle capacità assunzionali di personale e accertato che l'Amministrazione Comunale ha un valore soglia definito come percentuale pari a 19,04% che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 26,90%, come definito dalla tabella 1 del DPCM sopra citato;

- che, per l'anno 2023, l'ente ha facoltà di scegliere l'alternativa più favorevole tra l'utilizzo massimo dei margini assunzionali, pari ad euro 64.889,63, e l'incremento consentito della spesa, pari ad € 517.355,21(MEF parere 15.01.2021, prot.12454);

- la spesa del personale da rendiconto di gestione 2021 è pari ad € 2.187.241,21;

- la spesa del personale massima consentita per l'anno 2023 è pari ad € 2.673.001,90;

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 90/2014, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può superare la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009; la percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Tanto premesso, il Revisore

### **RACCOMANDA**

ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, ed a seguito dell'istruttoria svolta, prima di procedere alle assunzioni previste, di verificare il rispetto delle condizioni suddette necessarie per dar seguito a detti fabbisogni;

per tutto quanto sopra esposto, ed in relazione alle proprie competenze, esprime

### **PARERE FAVOREVOLE**

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale del 08.05.2023, avente ad oggetto: "approvazione piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) provvisorio per il triennio 2023-

2025 - sottosezione 3.3 piano triennale dei fabbisogni di personale - dichiarazione non eccedenza di personale”.

Copia del presente verbale viene trasmessa, a cura dell'ufficio protocollo, al Sindaco al Responsabile dei Servizi Finanziari e al Segretario Comunale.

Il Revisore Unico



*Chiara Caporale*

**DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 59 DEL 17/05/2023**

Letto, approvato e sottoscritto come appresso:

**IL SINDACO**  
*(Dott. Antonino DE LORENZO)*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
*(Dott.ssa Daniela TALLARICO)*

---

La presente deliberazione viene pubblicata mediante affissione all'albo pretorio rimanendovi per 15 gg. consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267.

La presente deliberazione è stata comunicata in elenco ai capigruppo consiliari con nota prot. 15361 del 18-05-2023

E' divenuta ESECUTIVA,

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.

- Perché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.

**Adetto alla pubblicazione all'Albo Pretorio**  
 **COMUNALE**  
*Maria RIZZO*