



# CITTA' DI COSENZA

## Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Deliberazione n. 98 del 01/08/2023

Oggetto:

ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 E Piano assunzionale ANNO 2023.

L'anno duemilaventitre, il giorno uno del mese di agosto, a partire dalle ore 14.00, nella Sala delle riunioni di Giunta del Palazzo Municipale, con l'assistenza del Segretario Generale Virginia Milano, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno nelle persone seguenti e alla presenza del Sindaco Francesco Alessandro Caruso:

		<i>Presente Assente</i>	
<i>Maria Pia Funaro</i>	<i>Vice Sindaco</i>	X	-
<i>Massimiliano Battaglia</i>	<i>Assessore</i>	X	-
<i>Veronica Buffone</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Damiano Cosimo Covelli</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Francesco De Cicco</i>	<i>""</i>	-	X
<i>Maria Teresa De Marco</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Francesco Giordano</i>	<i>""</i>	-	X
<i>Giuseppina Rachele Incarnato</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Pasquale Sconosciuto</i>	<i>""</i>	X	-

## LA GIUNTA

**RITENUTA** la necessità che sull'argomento indicato in oggetto siano formalmente assunte le determinazioni della Città;

**Letta ed esaminata** la proposta di deliberazione (n. 97/2023) che si riporta integralmente:

Settore 1 - PERSONALE CONTR.GEST. EFF.AMMINIST. UNIVER. RICERCA POL. TRASP.  
PART.

-----

Proponente Matilde Fittante (Direttore Settore)

### **PREMESSO che:**

- il D.lgs.165/2001, all'art. 2, stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del succitato D.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del medesimo D.lgs. 165/2001 e s.m.i. disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- l'art. 89 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

**EVIDENZIATO**, quindi, che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

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

### **RILEVATO** che:

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

- la nuova concezione del piano dei fabbisogni non si limita ad operare una asettica

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

- seguendo le linee guida della Funzione Pubblica approvate con il DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente, deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge 296/2006, ovvero la media della del personale del triennio 2011-2013 per gli enti soggetti al patto di stabilità;

**PRESO ATTO** dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, ossia di un documento unico di programmazione e governance che sostituisce, in quanto assorbiti in apposite sezioni, tra gli altri, gli adempimenti inerenti al Piano dei fabbisogni di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**TENUTO CONTO** che

- la data di approvazione del PIAO, di norma fissata al 31 gennaio di ciascun anno, ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del D.M. 132/2022 viene stabilita in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- il PIAO assorbe i seguenti Piani:
  - Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
  - Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
  - Piano della Performance (PdP);
  - Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
  - Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
  - Piano di Azioni Positive (PAP).

**VISTE** le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;

**CONSIDERATO** che:

- il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58 ha modificato il previgente regime assunzionale prevedendo che *“i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, (( della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati ))*, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia

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

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

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

**CONSIDERATO** che:

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

**DATO ATTO** che il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che

devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti;

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

**TENUTO CONTO** che l'art. 4, comma 1, del citato Decreto individua:

- nella Tabella 1 i valori soglia del rapporto della spesa del personale sulla media delle entrate correnti al netto del FCDE per fascia demografica che per il Comune di Cosenza è il seguente:

Fascia demografica	Valore soglia
comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%

- nella Tabella 3 i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale che per il Comune di Cosenza è il seguente:

Fascia demografica	Valore soglia
comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%

**PRESO ATTO** dei conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 18,36% per come sinteticamente di seguito riportato (vedasi dettaglio in allegato "2");

entrate correnti 2020 *	94.979.119,38 €
entrate correnti 2021 *	99.337.287,86 €
entrate correnti 2022 *	87.052.627,98 €
media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate del triennio	93.789.67
a detrarre Fondo Crediti Dubbia Esigibilità 2022	15.225.94
Media entrate correnti triennio al netto FCDE	78.563.730,37
	€
Spesa di personale ANNO 2022 al netto dell'IRAP	14.425.980,94 €
rapporto effettivo spesa personale/media entrate correnti nette	18,36%

(\*somme al netto delle entrate dell'ATO rifiuti)

**CONSIDERATO**, pertanto, che:

- il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione di cui al all’articolo 4, tabella 1 DM del 17 marzo 2020;
- secondo l’art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

**CONSIDERATO**, inoltre, che l’articolo 5 del citato decreto, con riferimento all’anno 2023, prevede una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale risultante dal conto consuntivo dell’anno 2018, ammontante ad € 21.846.042,00 al netto dell’Irap, nella misura percentuale di cui alla tabella 2 del decreto medesimo (per il Comune di Cosenza pari al 15%);

**VALUTATA** attentamente la situazione di grave carenza di personale, generalizzata nei diversi settori comunali, in cui versa il Comune a causa delle numerose cessazioni che si sono verificate nel triennio precedente e di quelle programmate nel triennio 2023/2025 (Allegato 1-A);

**ACCERTATO** che:

- le cessazioni di personale (per pensionamenti, inidoneità permanente, decesso ecc.) negli anni 2020/2022 sono state complessivamente pari a n. 195: n. 80 nell’anno 2020, n. 57 nell’anno 2021 e n. 58 nell’anno 2022);
- nel corrente anno 2023 sono, ad oggi, programmate n. 33 cessazioni, parte delle quali già realizzatesi;
- negli anni 2024 e 2025 sono programmate, a normativa vigente, rispettivamente n. 21 e n. 11 cessazioni dal servizio;

**DATO ATTO** che le capacità assunzionali derivanti dalle suddette cessazioni non sono state utilizzate;

**VALUTATA** l’opportunità di programmare la trasformazione del contratto di lavoro da part time a full time di n. 2 lavoratrici ex LPU/LSU (n. 1 ex cat. D1 e n. 1 ex Cat. C1), già stabilizzate nell’anno 2021 ai sensi dell’art. 1, comma 446, della legge n. 145/2018, nel limite di spesa pari al contributo storicizzato di € 18.000,00 annuo pro capite trasferito dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Calabria, con risorse per la quota eccedente il contributo medesimo con oneri a carico del bilancio comunale;

**TENUTO CONTO** dei recenti approdi della giurisprudenza contabile, in base ai quali risulta possibile, *“ai fini dell’osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico (e, ove la norma sia costruita in termini di rapporto, la corrispondente entrata), purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell’ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l’ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate anche sotto il profilo temporale* (Sezione di controllo Liguria deliberazione n. 91/20/PAR) e, ancora, ai fini del vincolo di riduzione delle spese di personale in generale, non devono essere considerate quelle spese che si caratterizzano per il fatto di essere assistite da una specifica fonte di finanziamento proveniente da un soggetto esterno e, conseguentemente, per il fatto di non aver alcuna incidenza sugli equilibri di bilancio” (Sezione regionale di controllo per la Puglia n.6/2021 PAR);

**DATO ATTO** che:

- nell’anno 2022 sono state concluse le procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.

Lgs. 165/2001 per la copertura dei posti di Funzionario – ex Cat. D a tempo pieno e indeterminato e dei posti di Istruttore – ex Cat. C a tempo pieno e indeterminato, con priorità per il personale già comandato presso il Comune di Cosenza;

- in esito ai nulla osta pervenuti dalle Amministrazioni di appartenenza dei candidati le mobilità che possono effettuarsi risultano inferiori rispetto a quelle programmate e, pertanto, nei limiti di legge vigenti il Comune si riserva la possibilità di effettuare comandi di personale di altri Enti;

### **CONSIDERATO** che

- il sottodimensionamento dell'organico dirigenziale con solo n. 8 dirigenti di ruolo, di cui n. 1 in distacco sindacale a tempo pieno, ha di fatto determinato che ogni dirigente in servizio presso il Comune di Cosenza abbia l'onere di dirigere, ad interim, più settori, il che determina una situazione di oggettiva difficoltà nel puntuale svolgimento dei numerosi compiti assegnati, aggravata peraltro dall'esiguo numero del personale del Comparto in servizio,
- la grave carenza di personale di qualifica dirigenziale si ritiene possa essere temporaneamente attenuata con l'assunzione nell'anno 2023, per un triennio e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, di n. 6 unità di qualifica dirigenziale (n. 3 profilo tecnico e n. 3 profilo amministrativo-contabile) ai sensi dell'art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. che garantirebbero anche l'attuazione dei numerosi interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR;
- relativamente al personale non dirigente, oltre al reclutamento tramite l'istituto della mobilità volontaria, si intende procedere, sui posti che eventualmente dovessero residuare scoperti per esito negativo dei nulla osta alla mobilità da parte degli enti di appartenenza dei candidati collocati in graduatoria, con comandi nei limiti percentuali vigenti stabiliti dal D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022;

### **PRECISATO** che

- per l'anno 2023, al fine di valorizzare le professionalità interne, confacenti con le esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, nel limite del 50% delle assunzioni programmate, è intenzione dell'amministrazione ricorrere, a procedure selettive per la progressione verticale tra le aree riservate al personale di ruolo ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. nonché procedere ad assumere dall'esterno tramite procedure concorsuali;
- relativamente agli anni 2024 e 2025 l'Amministrazione comunale ritiene inoltre di effettuare, allo stato, assunzioni tramite procedure selettive pubbliche, ivi incluse le procedure di stabilizzazione di cui all'art. 3, comma 5, D.L. n. 44/2023, convertito, con modificazioni, nella legge n. 74/2023, riservandosi comunque la facoltà di verificare successivamente la situazione reale ed individuare le soluzioni più idonee per garantire l'acquisizione delle professionalità indispensabili alla continuità ed all'efficienza dell'azione amministrativa;
- nell'anno 2023, per espressa decisione assunta dalla Conferenza dei Sindaci dell'Ambito Territoriale di Cosenza n. 1, è prevista l'assunzione a tempo determinato di n. 37 figure professionali da impiegare per trentasei mesi nell'Ambito medesimo di cui questo Ente è Comune capofila, la cui spesa non rileva ai fini assunzionali in quanto è interamente etero finanziata con risorse a valere sulla Quota Servizi del Fondo Povertà, oltre tre unità per un totale di n°40 figure per come richiesto dal dirigente pro tempore del settore Welfare (riepilogo

riportato nell'allegato 1-C);

- nell'ottica di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR, è intenzione dell'Amministrazione ricorrere all'assunzione di n. 5 unità ex articolo 90 Tuel per la durata del mandato elettivo e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, di cui n. 3 (tre) da inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex Cat. D e n. 2 (due) da inquadrare nell'Area degli Istruttori ex Cat. C;

**VISTO** l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 che recita: *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, ... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. ... Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. ...”*

**CONSIDERATO** che la spesa per assunzioni flessibili sostenuta nell'anno 2009 è stata pari a € 768.724,38 e che la spesa annua lorda necessaria per sostenere n. 5 assunzioni ex art. 90 Tuel è pari a € 183.240,90, comprensiva anche dell'assegno ad personam di cui all'art. 90, comma 3, Tuel *“..., al personale di cui al comma 2 (assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato) il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.”*;

**TENUTO CONTO** che:

- il tetto del 50% delle assunzioni tramite verticalizzazione va considerato come limite massimo e invalicabile non suscettibile di arrotondamenti. *“La base di calcolo da prendere in considerazione per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, ...”*
- la norma in questione fa esplicito riferimento al “numero” di assunzioni e, pertanto, non *“lascia alcun dubbio in merito alla computabilità numerica dei dipendenti da considerare ai fini delle progressioni verticali, indipendentemente dall'entità (percentuale) della spesa sulla quale tali “nuove assunzioni” possono incidere”* (SRC Puglia, deliberazione n.42/2018/PAR);

**RICHIAMATO** il parere prot. n. 0115048/2022, rilasciato dal Dipartimento della Funzione Pubblica al Comune di Lecce, che assimila le progressioni verticali alle mobilità ed alle stabilizzazioni al fine dell'individuazione del limite del 50% dell'intero fabbisogno;

**VISTA** la Deliberazione Corte dei conti Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo PAR 272/2022 che testualmente recita *“... laddove si verifichi assunzione di personale, come nell'ipotesi di progressione verticale, per la ragione sopra evidenziata, il budget assunzionale deve ritenersi eroso per l'integrale importo della retribuzione ...”*;

**VISTA** la richiesta prot. gen. n. 60184 del 22/07/2021 presentata dalla dipendente a tempo indeterminato Grimaldi Emanuela, Istruttori di Polizia Municipale, part time 50%, con la

quale chiede la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno;

**VISTO** l'art. 4, comma 15, del CCNL Comparto EE.LL. del 14 settembre 2000 sulla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico;

**CONSIDERATO** che ricorrono i requisiti per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e che il passaggio a tempo pieno gioverebbe alla funzionalità dei servizi afferenti alla Polizia Municipale;

**VISTA** deliberazione n. 87/2021 della Corte dei conti, Sez. Lombardia ai fini e per gli effetti dell'art.148 bis, comma 3, del TUEL, che evidenzia che una spesa per l'assunzione di personale può qualificarsi obbligatoria nel caso in cui sia disposta da una norma di legge, nonché nella fattispecie in cui, effettuata una ponderazione degli interessi pubblici prevalenti, risulta necessaria, in ossequio al principio di buon andamento dell'amministrazione pubblica, di cui all'art. 97 della Cost., al fine di evitare che siano arrecati danni patrimoniali certi e gravi all'ente, ferma restando, comunque, l'osservanza della disciplina in materia di assunzioni. La Sezione, in riscontro ad una richiesta di parere di un comune in merito alla possibilità di qualificare come spesa obbligatoria, ai fini e per gli effetti dell'art.148 bis del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL), quella relativa all'assunzione di personale a tempo indeterminato per sopperire a gravi carenze di organico, ricorda che ciò che può qualificare, secondo l'ordinamento giuridico vigente, una spesa come "obbligatoria" è la sussistenza di un vincolo giuridico, l'esistenza di rapporto contrattuale da assolvere, la presenza di una norma cogente che ne impone il sostenimento e in genere, effettuata una ponderazione degli interessi pubblici prevalenti, tutte quelle operazioni necessarie ad evitare che siano arrecati danni patrimoniali certi e gravi all'ente;

**VALUTATI** opportunamente i fabbisogni dell'Ente in virtù delle segnalazioni pervenute dai dirigenti comunali e dal segretario generale, e dato atto che la gran parte delle vacanze d'organico si registrano principalmente nelle categorie D e C e nella dirigenza per cui si ritiene prioritario il reclutamento di personale appartenente a tali categorie;

**CONSIDERATO** che al 31/12/2022 il personale in servizio a tempo indeterminato presso il comune di Cosenza era il seguente:

<b>CATEGORIA</b>	<b>POSTI DOTAZIONE ORGANICA APPROVATI DALLA COSFEL</b>	<b>DI DIPENDENTI IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2022</b>
A	53	28
B1	70	69
B3	70	
C	180	112
D	140	24
Dirigenti	20	9
<b>Totale</b>	<b>533</b>	<b>242</b>

e che nel triennio 2023/2025 sono previste, allo stato, in base alla vigente normativa pensionistica, ulteriori n. 65 cessazioni a vario titolo;

**RITENUTO** doveroso predisporre il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

2023/2025 ed il Piano delle assunzioni dell'anno 2023 nel limite dei margini di flessibilità e sostenibilità della spesa consentiti per far fronte alle proprie attività amministrative ed istituzionali al fine di adottare le misure necessarie per acquisire le risorse umane indispensabili a garantire i servizi alla cittadinanza;

**RITENUTO** urgente provvedere a programmare un parziale turnover del personale attraverso le assunzioni proposte per il triennio 2023/2025 e, più in particolare, il piano assunzionale dell'anno 2023, per come riportato negli allegati prospetti (Allegato 1-B, 1-D e 1-F);

**VISTO** l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e preso atto che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (Allegato 1-E);

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

**ACCERTATO** che con delibera di Giunta comunale n. 12 del 13.02.2023 è stata effettuata la verifica in merito all'eventualità di situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 e dato atto dell'esito della ricognizione che ha rilevato l'assenza nella struttura del Comune di Cosenza di personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, e l'inesistenza di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente e conseguentemente non trovano applicazione, per questo ente, i vincoli posti dalla normativa sopra richiamata;

**PRECISATO** che questo Ente non è in regola, con scopertura di n. 2 unità, con gli obblighi in materia di reclutamento obbligatorio del personale disabile previsto dalla legge n. 68/1999 art. 1 per come risultante dal prospetto informativo dell'anno 2022, e per n. 1 unità relativamente all'art. 18 della medesima legge e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 occorre assolvere a tale adempimento;

**FATTO PRESENTE** che

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 51 dell'11/11/2019, è stato dichiarato lo stato di dissesto finanziario del Comune di Cosenza, con la conseguente applicazione degli artt. 246 e seguenti del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 05/08/2020 è stata approvata l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2020-2022, ai sensi dell'art. 259 del Tuel;
- con decreto ministeriale n. 0070611 del 14 aprile 2021 è stato approvato, con prescrizioni, il bilancio stabilmente riequilibrato;

**RILEVATO** che

- con la dichiarazione del dissesto finanziario l'Ente è stato obbligato a rideterminare, ai sensi dell'art. 259 del citato d.lgs. n. 267/2000, la dotazione organica;
- con deliberazione di G. C. n. 1 del 21/01/2020 è stata di conseguenza approvata la

nuova dotazione organica rideterminata, secondo i parametri di cui al D.M. del 10/04/2017, e nel rispetto del limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale, in 533 unità;

**TENUTO CONTO** che, ai sensi dell'art. 259, comma 7 del TUEL, la dotazione organica rideterminata per come sopra è stata trasmessa alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti Locali (COSFEL) istituita presso il Ministero dell'Interno, che la ha approvata nella seduta del 26 febbraio 2020;

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 26 giugno 2023 avente ad oggetto: "Approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2022 (art. 227 e ss. TUEL)";
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 28/06/2021 avente ad oggetto: "Approvazione bilancio di previsione stabilmente riequilibrato 2020/2022 (art. 264 TUEL)";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 18.10.2022 di approvazione del bilancio di previsione 2022/2024 avente ad oggetto "Approvazione del Documento unico di programmazione e del bilancio di previsione 2022/2024. Salvaguardia degli equilibri di bilancio, ai sensi dell'art.193 del D.lgs. n. 267/00";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 17.01.2023 di approvazione del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243 bis del D.Lgs. 267/2000;

**DATO ATTO** che

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, pari ad €**25.735.114,00**;
- questo Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

**RILEVATO** che per la predisposizione del fabbisogno di personale occorre procedere all'analisi ed alla rappresentazione delle esigenze dell'ente sotto il profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica delle unità necessarie ad assolvere alle funzioni istituzionali dell'Amministrazione, tenuto conto delle cessazioni del personale, sia sotto il profilo qualitativo riferito alla tipologia professionale e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa, attraverso la quali si desume la capacità assunzionale;

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

**VISTI** gli allegati alla presente delibera che formano parte integrante e sostanziale della stessa:

- calcolo valore soglia (Allegato 2);
- Piano delle assunzioni 2023/2025 con indicazione dei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale nel triennio e della spesa per assunzioni a tempo indeterminato e determinato nel medesimo intervallo di riferimento (Allegato 1);

**DATO ATTO** che dall'Allegato 1-E) si evince che la spesa del personale, comprensiva delle assunzioni programmate nell'anno 2023, è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013, pari ad € 25.735.114,00 e che le assunzioni programmate in parziale

sostituzione del personale cessato nel triennio 2020/2022 e che cesserà nel triennio 2023/2025 rispettano i vincoli in materia di assunzioni, garantendo altresì, la sostenibilità della spesa di personale (Allegati 1-A, 1-B, 1- D);

**PRESO QUINDI ATTO** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

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

**ATTESO** che con proprio verbale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**VISTI**

- il D.lgs. 267/2000 e ss.mm., recante il Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti locali;
- il D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i.;
- il Decreto-Legge 24 febbraio 2023, n. 13 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41;
- il decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il CCNL delle Funzioni Locali siglato il 16.11.2022;

**VISTO** il D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016;

**VISTO** l'art. 53 del CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018 che disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale;

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

**DATO ATTO** che del presente provvedimento è stata data informativa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU;

***si propone***

*all'onorevole Giunta comunale, per quanto espresso in narrativa, che qui si intende riportato quale parte integrante e sostanziale del presente atto:*

1. di adottare, per le motivazioni espresse nella premessa che si intendono integralmente richiamate, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025 e il piano occupazionale dell'anno 2023 (Allegati 1-A 1-B, 1-D, 1-F), quest'ultimo con previsione di:

a) Assunzione a tempo indeterminato di:

- n. 13 Funzionari – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione di cui n. 8 profilo Amministrativo – Contabile e n. 5 profilo Tecnico - ex Cat. D a tempo pieno con decorrenza dal 01/08/2022, reclutamento tramite mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 smi;
- n. 8 Istruttori - Area degli Istruttori di cui n. 6 con profilo

- amministrativo-contabile e n. 2 con profilo tecnico ex Cat. C a tempo pieno con decorrenza dal 01/08/2023, reclutamento tramite mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 smi;
- n. 3 Esecutori Area degli Operatori Esperti ex Cat B a tempo pieno di cui n. 1 profilo esecutore dei servizi cimiteriali/custode e n. 2 profilo esecutore amministrativo, con decorrenza non prima del 01/09/2023. Il posto con profilo esecutore servizi cimiteriali/ custode è riservato alle categorie protette art. 18 ex legge 68/99, i due posti con profilo di esecutore amministrativo ai disabili di cui all'art.1 ex legge 68/99. Tutti le assunzioni in parola rientrano in quota d'obbligo e sono effettuate tramite il CPI con chiamata numerica;
  - n. 6 Esecutori Area degli Operatori Esperti ex Cat B a tempo parziale 50% di cui n. 3 con profilo esecutore amministrativo, n. 2 profilo professionale autista e n. 1 profilo professionale tecnico specializzato, con decorrenza non prima del 01/12/2023. Reclutamento tramite selezione pubblica.
  - n. 20 Funzionari – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione di cui n. 3 profilo Funzionario Informatico, n. 1 profilo cerimoniere, n. 4 profilo Amministrativo, n. 5 profilo Contabile e n. 7 profilo Tecnico - ex Cat. D a tempo parziale 50% con decorrenza non prima del 01/12/2023, reclutamento tramite concorso pubblico/utilizzo graduatorie di altri enti;
  - n. 20 Istruttori - Area degli Istruttori di cui n. 4 profilo Istruttore Informatico, n. 6 profilo Contabile, n. 5 profilo amministrativo e n. 5 profilo Tecnico - ex Cat. D a tempo parziale 50% con decorrenza non prima del 01/12/2023, reclutamento tramite concorso pubblico/utilizzo graduatorie di altri enti;

**b) Trasformazione contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di:**

- N. 1 unità Area degli Istruttori ex Cat. C, profilo Istruttore di Polizia Locale incremento da 18 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/08/2023;
- N. 1 unità Area degli Istruttori ex Cat. C1, profilo Istruttore amministrativo incremento orario da 21 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/08/2023;
- N. 1 unità Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione ex Cat. D1, profilo Funzionario amministrativo incremento orario da 19 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/10/2023.

**c) Progressioni verticali ex art. 52 comma 1bis del D. LGS. 165/2001 e smi di:**

- N. 13 progressioni verticali dall' Area degli Istruttori - ex Categoria C - all'Area dei Funzionari ex categoria D;
- N. 13 progressioni verticali dall'Area degli Operatori Esperti - ex

- Categoria B - all' Area degli Istruttori ex categoria C;  
 - N. 6 progressioni verticali dall' Area degli Operatori, ex Categoria A, all' Area degli Operatori Esperti ex categoria B

2. di dare atto, altresì, che nell'anno 2023 sono previste:

- assunzioni a tempo determinato di cui all'allegato 1-C interamente eterofinanziate con risorse a valere sulla quota Servizi del Fondo Povertà;
- assunzioni a tempo determinato di cui allegato 1-B per l'attuazione del PNRR consentite anche ai Comuni in condizione di dissesto (ai sensi degli artt. 110, comma 1, e 90 del D.L.267/2000 e art. 8 DL n. 13/2023) per come segue :

<u>Cat</u>	<u>n. unità</u>	Profilo prof.le	<u>Regime</u>	<u>Modalità di</u>
			<u>orario</u>	<u>Assunzione</u>
<u>Area dei Funzionari ex Cat. D</u>	3	amministrativo	Tempo pieno	Art. 90 tuel – art DL 13/2023
<u>Area degli Istruttori ex Cat. C</u>	2	Amministrativo	Tempo pieno	Art. 90 tuel – art DL 13/2023
Dirigenti	6	n. 3 tecnici n. 3 amm.vo - contabile	<u>Tempo pieno</u>	Art. 110 comma 1 tuel – art. 8 DL 13/2023
<b><u>Totale</u></b>	<b>11</b>			

3. di precisare che tutte le assunzioni di cui sopra dovranno essere precedute, ove non già provveduto, dall'esperienza della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 e 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.;
4. di stabilire che nel limite percentuale vigente, ove residuassero posti vacanti dalle procedure di mobilità, si procederà alla temporanea copertura degli stessi tramite comandi di personale dipendente di altre pubbliche amministrazioni;
5. di dare atto che:
- le assunzioni previste con il presente atto – la cui decorrenza è specificata nell'allegato 1- D) - rispettano ampiamente il limite di spesa della media del triennio 2011/2013 pari ad € 25.735.114,00, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e rientrano nel limite del valore soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020;
  - il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;
  - non si registrano situazioni di eccedenza o sovrannumero di personale;
6. di precisare che, relativamente agli anni 2024 e 2025, l'Amministrazione comunale, in considerazione anche della propria situazione finanziaria, allo stato intende programmare assunzioni, come da Allegato 1-B), riservandosi di prevedere l'acquisizione di ulteriori profili professionali qualora se ne ravvisasse la necessità, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa al tempo vigente, previa autorizzazione annuale alle assunzioni da parte della

COSFEL;

7. di dare atto che si procederà a dare attuazione alle previsioni di assunzione del presente PTFP - annualità 2023 - avvalendosi delle modalità di reclutamento di personale così come indicate nei prospetti 1-B e 1-D) allegati;
8. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui agli allegati prospetti, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio ed è finanziariamente sostenibile (Allegato 2);
9. di dare atto che per come riportato nell'allegato 1-E) è assicurato il rispetto dei limiti assunzionali derivanti dalle assunzioni programmate con il limite di cui al comma 557 quater, art. 1, legge 296/2006;
10. di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
11. di pubblicare il presente Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
12. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
13. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 - 2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano medesimo;
14. di dare atto che è stata data informativa preventiva dell'adozione del presente provvedimento alle OO.SS. e alla R.S.U.;
15. di richiedere la prescritta autorizzazione alle assunzioni previste nel presente piano alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Dipartimento per gli affari interni e territoriali del Ministero dell'Interno;
16. di demandare ai competenti Settori 1° Personale e 13° Programmazione Finanziaria – Bilancio l'attivazione di tutte le connesse e conseguenti necessarie procedure, compresa la sua trasmissione alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti locali e alle Organizzazioni Sindacali.
17. di pubblicare la presente deliberazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali" e di effettuare apposito link di rinvio in sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica".

**Visto** che la stessa è corredata dai pareri richiesti dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, che si riportano integralmente di seguito:

**Pareri sulla proposta di deliberazione espressi ai sensi dell'art. 49 c. 1 d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267:**

- Parere di REGOLARITA' TECNICA del responsabile del Servizio interessato:

Motivazione:

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

Cosenza 07/07/2023

Il Direttore di Settore

F.to Matilde Fittante

---

- Parere di REGOLARITA' CONTABILE: Ufficio Ragioneria

Motivazione:

Si esprime parere favorevole di regolarità contabile , previa approvazione del redigendo bilancio di previsione 2023/2025.

Il Direttore di Settore

Cosenza 13/07/2023

F.to Giuseppe Bruno

---

**RITENUTO** che il proposto atto deliberativo sopperisce, in modo adeguato alle circostanze prospettate, alla necessità di provvedere sull'argomento in oggetto;

Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge:

### DELIBERA

1. di adottare, per le motivazioni espresse nella premessa che si intendono integralmente richiamate, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025 e il piano occupazionale dell'anno 2023 (Allegati 1-A 1-B, 1-D, 1-F), quest'ultimo con previsione di:

**a) Assunzione a tempo indeterminato di:**

- n. 13 Funzionari – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione di cui n. 8 profilo Amministrativo – Contabile e n. 5 profilo Tecnico - ex Cat. D a tempo pieno con decorrenza dal 01/08/2022, reclutamento tramite mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 smi;
- n. 8 Istruttori - Area degli Istruttori di cui n. 6 con profilo amministrativo-contabile e n. 2 con profilo tecnico ex Cat. C a tempo pieno con decorrenza dal 01/08/2023, reclutamento tramite mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 smi;
- n. 3 Esecutori Area degli Operatori Esperti ex Cat B a tempo pieno di cui n. 1 profilo esecutore dei servizi cimiteriali/custode e n. 2 profilo esecutore amministrativo, con decorrenza non prima del 01/09/2023. Il posto con profilo esecutore servizi cimiteriali/ custode è riservato alle categorie protette art. 18 ex legge 68/99, i due posti con profilo di esecutore amministrativo ai disabili di cui all'art.1 ex legge 68/99. Tutti le assunzioni in parola rientrano in quota d'obbligo e sono effettuate tramite il CPI con chiamata numerica;
- n. 6 Esecutori Area degli Operatori Esperti ex Cat B a tempo parziale 50% di cui n. 3 con profilo esecutore amministrativo, n. 2 profilo professionale autista e n. 1 profilo professionale tecnico specializzato, con decorrenza non prima del 01/12/2023. Reclutamento tramite selezione pubblica.
- n. 20 Funzionari – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione di

cui n. 3 profilo Funzionario Informatico, n. 1 profilo cerimoniere, n. 4 profilo Amministrativo, n. 5 profilo Contabile e n. 7 profilo Tecnico - ex Cat. D a tempo parziale 50% con decorrenza non prima del 01/12/2023, reclutamento tramite concorso pubblico/utilizzo graduatorie di altri enti;

- n. 20 Istruttori - Area degli Istruttori di cui n. 4 profilo Istruttore Informatico, n. 6 profilo Contabile, n. 5 profilo amministrativo e n. 5 profilo Tecnico - ex Cat. D a tempo parziale 50% con decorrenza non prima del 01/12/2023, reclutamento tramite concorso pubblico/utilizzo graduatorie di altri enti;

**b) Trasformazione contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di:**

- N. 1 unità Area degli Istruttori ex Cat. C, profilo Istruttore di Polizia Locale incremento da 18 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/08/2023;
- N. 1 unità Area degli Istruttori ex Cat. C1, profilo Istruttore amministrativo incremento orario da 21 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/08/2023;
- N. 1 unità Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione ex Cat. D1, profilo Funzionario amministrativo incremento orario da 19 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/10/2023.

**c) Progressioni verticali ex art. 52 comma 1bis del D. LGS. 165/2001 e smi di:**

- N. 13 progressioni verticali dall' Area degli Istruttori - ex Categoria C - all'Area dei Funzionari ex categoria D;
- N. 13 progressioni verticali dall'Area degli Operatori Esperti - ex Categoria B - all' Area degli Istruttori ex categoria C;
- N. 6 progressioni verticali dall'Area degli Operatori, ex Categoria A, all'Area degli Operatori Esperti ex categoria B

**2. di dare atto, altresì, che nell'anno 2023 sono previste:**

- assunzioni a tempo determinato di cui all'allegato 1-C interamente eterofinanziate con risorse a valere sulla quota Servizi del Fondo Povertà;
- assunzioni a tempo determinato di cui allegato 1-B per l'attuazione del PNRR consentite anche ai Comuni in condizione di dissesto (ai sensi degli artt. 110, comma 1, e 90 del D.L.267/2000 e art. 8 DL n. 13/2023) per come segue :

Cat			<u>Regime orario</u>	<u>Modalità di Assunzione</u>
	n. unità	Profilo prof.le		

<u>Area dei Funzionari ex Cat. D</u>	3	amministrativo	Tempo pieno	Art. 90 tuel – art DL 13/2023
<u>Area degli Istruttori ex Cat. C</u>	2	Amministrativo	Tempo pieno	Art. 90 tuel – art DL 13/2023
Dirigenti	6	n. 3 tecnici n. 3 amm.vo - contabile	<u>Tempo pieno</u>	Art. 110 comma 1 tuel – art. 8 DL 13/2023
<b><u>Totale</u></b>	<b>11</b>			

3. di precisare che tutte le assunzioni di cui sopra dovranno essere precedute, ove non già provveduto, dall'esperienza della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 e 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.;
4. di stabilire che nel limite percentuale vigente, ove residuassero posti vacanti dalle procedure di mobilità, si procederà alla temporanea copertura degli stessi tramite comandi di personale dipendente di altre pubbliche amministrazioni;
5. di dare atto che:
  - le assunzioni previste con il presente atto – la cui decorrenza è specificata nell'allegato 1- D) - rispettano ampiamente il limite di spesa della media del triennio 2011/2013 pari ad € 25.735.114,00, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e rientrano nel limite del valore soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020;
  - il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;
  - non si registrano situazioni di eccedenza o sovrannumero di personale;
6. di precisare che, relativamente agli anni 2024 e 2025, l'Amministrazione comunale, in considerazione anche della propria situazione finanziaria, allo stato intende programmare assunzioni, come da Allegato 1-B), riservandosi di prevedere l'acquisizione di ulteriori profili professionali qualora se ne ravvisasse la necessità, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa al tempo vigente, previa autorizzazione annuale alle assunzioni da parte della COSFEL;
7. di dare atto che si procederà a dare attuazione alle previsioni di assunzione del presente PTFP - annualità 2023 - avvalendosi delle modalità di reclutamento di personale così come indicate nei prospetti 1-B e 1-D) allegati;
8. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui agli allegati prospetti, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio ed è finanziariamente sostenibile (Allegato 2);
9. di dare atto che per come riportato nell'allegato 1-E) è assicurato il rispetto dei limiti assunzionali derivanti dalle assunzioni programmate con il limite di cui al comma 557 quater, art. 1, legge 296/2006;
10. di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
11. di pubblicare il presente Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione

- organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
12. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
  13. di trasmettere, ai sensi dell’art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 - 2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all’avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano medesimo;
  14. di dare atto che è stata data informativa preventiva dell’adozione del presente provvedimento alle OO.SS. e alla R.S.U.;
  15. di richiedere la prescritta autorizzazione alle assunzioni previste nel presente piano alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Dipartimento per gli affari interni e territoriali del Ministero dell’Interno;
  16. di demandare ai competenti Settori 1° Personale e 13° Programmazione Finanziaria – Bilancio l’attivazione di tutte le connesse e conseguenti necessarie procedure, compresa la sua trasmissione alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti locali e alle Organizzazioni Sindacali.
  17. di pubblicare la presente deliberazione, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione di primo livello “Disposizioni generali”, sottosezione di secondo livello “Atti generali” e di effettuare apposito link di rinvio in sottosezione di primo livello “Personale”, sottosezione di secondo livello “Dotazione organica”.

La presente Delibera viene resa Immediatamente Esecutiva ai sensi dell’art. 134/4 del D.L. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco

F.to Francesco Alessandro Caruso

---

Il Segretario Generale

F.to Virginia Milano

---



# CITTA' DI COSENZA

## ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 02/08/2023 come previsto dall'art. 124, comma 1, del T.u.o.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, e successive modificazioni.

. II DIRETTORE DEL SETTORE  
2 - AFFARI GENERALI

F.to MATILDE FITTANTE

Cosenza 02/08/2023

---

**- ESECUTIVITA' IMMEDIATA -**  
(ex art. 134, comma 3, del T.u.o.e.l. n.267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.

Il Segretario Generale

Cosenza 02/08/2023

F.to VIRGINIA MILANO

---

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO**

IL SEGRETARIO GENERALE

Cosenza \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_