



Comune di Marina di Gioiosa Ionica
Città Metropolitana di Reggio Calabria
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, 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. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

(RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Marina di Gioiosa Ionica
Indirizzo: Via Fratelli Rosselli
Codice fiscale/Partita IVA: 00221370802
Sindaco: Avv. Giuseppe Femia
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 46 (tempo indeterminato)
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 6.429
Telefono: 0964.415178
Sito internet: www.comune.marinadigioiosaionica.rc.it
PEC: protocollo.marinadigioiosa@asmepec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione

Valore pubblico

2.1.1 Piano Azioni Positive

Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 02.05.2023 e successive modificazioni

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, per gli enti fino a 50 dipendenti non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico". Tuttavia, si ritiene opportuno implementare tale sezione, per dare organicità al documento, con il **Piano delle Azioni Positive (PAP)**.

PREMESSE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il **Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025** nasce in coerenza con la normativa di riferimento. L'Ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento in Italia nel **D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"**, come seguito alla L. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di

fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La **Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”** emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il **D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta)** in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l’art. 21 della **L. 183/2010 (cd. “Collegato Lavoro”)** è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001. Più in particolare la modifica dell’art. 7, comma 1, ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che **“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si**

impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". A tal fine le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), previsto dall'art. 57 del D.Lgs. stesso.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del **D.Lgs. 81/2008** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". Si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Infine, la **direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione** recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" si pone come normativa più recente a cui adeguarsi ed avere lo scopo di:

- a) aggiornare la citata direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente;
- b) adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati unici di garanzia (CUG);
- c) adottare un'unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa sopra richiamata;
- d) definire le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità,

ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

e) sostituire la direttiva 23 maggio 2007 recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” e aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Si ritiene di dover riportare il prospetto di ripartizione per genere dell’organico del Comune, al 31.12.2022, assunti a tempo pieno e indeterminato, dal quale si evince l’insussistenza di situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segr.	0	1	1
Funz/EQ	3	3	6
Istruttori	2	6	8
Operatori esperti	7	10	17
Operatori	5	10	15
TOTALE	17	30	47

Si dà atto che la presenza femminile, seppur minoritaria, risulta più che adeguata in particolare per gli inquadramenti contrattuali di più elevato livello.

AZIONI

L’Ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2023/2025:

INIZIATIVA N. 1: AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di

lavoro, determinate ad esempio da: a) pressioni o molestie sessuali; b) casi di mobbing; c) atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sottoforma di discriminazioni. Rientrano in questo ambito anche le iniziative previste come obbligatorie dalla vigente normativa per la prevenzione della corruzione: in particolare, l'attivazione dei canali informatici per il whistleblowing (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e la formazione del personale inerente il contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale. Sarà favorito l'ascolto per ogni forma di disagio con la possibilità di rivolgersi al CUG, ai Responsabili del Servizio e/o al Segretario comunale. Nel caso di segnalazioni, nel rispetto della riservatezza delle situazioni si adotteranno gli opportuni provvedimenti, anche mediante il supporto di specialisti esterni. Nell'anno 2023 sarà aggiornato il documento di valutazione del rischio stress lavoro-collegato, che prevede l'analisi di un campione rappresentativo di gruppi omogenei di lavoratori. Le risultanze serviranno per valutare eventuali azioni da intraprendere per la migliore gestione dei fattori di stress sul luogo di lavoro e per la gestione delle competenze emotive nonché di quelle manageriali legate al ruolo di responsabile.

INIZIATIVA N. 2: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Nelle attività di formazione si dovrà tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi programmati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time. Si privilegiano a tal fine – per quanto possibile – esperienze formative fruibili in modalità videoconferenza.

INIZIATIVA N. 3: FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITÀ ORARIE FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO

	<p>Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, anche a tutelare le esigenze familiari, con la possibilità di promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre. Particolari necessità di tipo familiare o personale – non solo legate alla genitorialità – vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.</p> <p>INIZIATIVA N. 4: FAVORIRE IL REINSERIMENTO NEL LAVORO PER COLORO CHE SIANO STATI ASSENTI PER MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI O ASPETTATIVE ELIMINANDO QUALSIASI DISCRIMINAZIONE NEL PERCORSO DI CARRIERA</p> <p>Sarà data particolare attenzione al personale assente per lungo tempo, in particolare garantendo il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità" di cui alla L. 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii., favorendo il reinserimento lavorativo di tali unità, sia attraverso l'affiancamento al momento del rientro in servizio, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa</p> <p>INIZIATIVA N. 5: COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</p> <p>Il Comune, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e della Direttiva del Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 26.06.2019 si impegna a prevedere l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con funzioni propositive, consultive e di verifica. Sarà valutata l'opportunità di costituire il CUG in forma associata presso l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido.</p>
<p>2.2 Sottosezione di programmazione</p> <p>Performance</p>	<p>Il concetto di performance è riferito al contributo che un soggetto (ente, servizio, o singolo dipendente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi aziendali per i quali è nato ovvero alla soddisfazione dei bisogni espressi dai cittadini utenti.</p> <p>La disciplina generale del ciclo di gestione della performance del Comune di Marina di Gioiosa</p>

Ionica è contenuta nel “Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale”, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 77 del 20.05.2019.

Per l'annualità 2023:

- la performance generale dell'Ente è misurata, ai sensi dell'art. 8 del citato regolamento, attraverso specifici indicatori e target corrispondenti alla media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;
- è sancita la piena coincidenza tra obiettivi individuali e obiettivi operativi assegnati all'unità organizzativa presso cui risulta incardinato il relativo dipendente: per l'effetto, il fattore di valutazione “performance organizzativa della struttura di appartenenza” assomma anche il peso assegnato al fattore di valutazione “Obiettivi individuali o di gruppo”.

Il Piano degli obiettivi, parte integrante del Piano della performance, è allegato al presente atto (Allegato 1).

2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Il Consiglio dell'Anac ha approvato il 16 novembre 2022 il Piano Nazionale Anticorruzione 2022. Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023.

Stante la fase di transizione organizzativa vissuta dall'Ente (trasferimento di funzioni e personale presso l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, conseguente imminente riorganizzazione interna al Comune) e, comunque, l'urgenza di procedere a formale aggiornamento dell'adozione – all'interno del PIAO - del PTPCT, si opta, per la **temporanea conferma dello strumento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 28.04.2022.**

Tale opzione è resa, in questa fase, possibile dal citato Piano Nazionale Anticorruzione 2022 il quale ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58). Nel caso di specie, non è stata accertata la commissione, nell'anno 2022, di fatti di natura corruttiva, non si è proceduto a rilevanti modifiche della struttura organizzativa né sono state acclamate disfunzioni amministrative significative.

Cionondimeno, all'esito della citata transizione organizzativa, il Comune procederà all'aggiornamento della presente sottosezione, in forma coordinata o associata con l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, optando sin d'ora per un adeguamento progressivo e per fasi del documento alle novità contenute nel PNA 2022.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p>3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>La struttura organizzativa del Comune è stata, dapprima, modificata, unitamente al funzionigramma dell'Ente, con deliberazione G.C. n. 65 del 22.04.2021.</p> <p>Successivamente, con deliberazione G.C. n. 153 del 20/10/2022, si è provveduto ad un ulteriore aggiornamento della struttura organizzativa del Comune e del correlato funzionigramma.</p> <p>Entro il termine della corrente annualità 2023 si provvederà a rideterminare ulteriormente la struttura organizzativa e il funzionigramma dell'Ente al fine di aggiornarli ai mutati assetti organizzativi determinati dalla partecipazione del Comune di Marina di Gioiosa Ionica all'Unione dei Comuni della Valle del Torbido e, in particolare, dall'operatività delle convenzioni relative al trasferimento all'Unione delle seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servizi informatici e digitali; - CUC e provveditorato; - Polizia locale; <p>e di quelle ulteriori che saranno oggetto di trasferimento.</p>
<p>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, previo confronto sindacale, secondo quanto disposto dai contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che hanno disciplinato a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Marina di Gioiosa Ionica rimane disciplinato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione</p>
<p>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p> <p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione); - articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale); - articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO); - articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO); - articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); - d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni); 	

- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

Consistenza del personale al 31/12/2022

Area	Tempo pieno				Tempo parziale			
	Indeterminato		Determinato		Indeterminato		Determinato	
	In servizio	Da assumere	In servizio	Da assumere	In servizio	Da assumere	In servizio	Da assumere
Funzionari ed EQ	4	1**	0	==	2 (18h)	==	==	==
Istruttori	3	==	0	==	2 (28h)	==	0	==
Istruttori (agenti di polizia locale)	2	==	==	==	1 (24h)	==	0	==
Operatori esperti	2	==	0	0	15 di cui: 5:33h 10:28h	==	0	==
Operatori	1	==	0	0	14 di cui: 7:33h 7:28h	==	0	==
TOTALE	12	1**	0	0	34 (27,44 FTE)			==

** mediante progressione verticale con contestuale cessazione di un dipendente in servizio di categoria C a 36h

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al

rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **16,47 %**, come può evincersi dalla seguente tabella:

ANNO		2023	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2021	6.438	5
ANNO		2021	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		(a)	962.188,44 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	1.052.493,55	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2019	7.038.379,12 €	
		2020	6.090.240,26 €	
		2021	7.535.815,63 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			6.888.146,00 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	2.928.188,22 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	3.959.957,78 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		16,47%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	
ENTE VIRTUOSO	
ENTE VIRTUOSO	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (8E (e) < o = (d))	(f)	413.038,93 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.065.228,37 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		25,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	263.123,38 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, o. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	123.252,03 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RG8)	(m)	263.123,38 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	7.301.602,61 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RG8) - (m1) < (f)	(n)	1.065.228,37 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	1.065.228,37 €	

ENTE INTERMEDIO			
I Comuni il cui rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risultò compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto tra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)			
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)		
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO	
-------------------	--

Il Comune di Marina di Gioiosa Ionica si trova, per popolazione, nella FASCIA 5 della tabella di cui al D.L. 34/2019 e risulta virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 16,47%.

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente detrazione spesa personale

stabilizzato.". L'applicazione della citata norma consente all'Ente, per l'annualità 2023, la detrazione, dalla spesa complessiva per il personale, della somma di € 423.737,22, pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.

Con riferimento agli obblighi assunzionali riferiti ai dipendenti con disabilità, di cui alla Legge n. 68/1999, risulta interamente coperta la quota d'obbligo. Il Comune di Marina di Gioiosa Ionica si colloca, alla data di redazione del presente fabbisogno, nella fascia degli enti compresi tra 36 e 50 dipendenti (la base di computo è calcolata, infatti, tenendo conto della ridotta prestazione dei dipendenti assunti a tempo parziale) ed è tenuto, quindi, alla presenza in servizio di n. 2 dipendente con disabilità, secondo quanto previsto dalla citata L. n. 68/1999.

Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 413.039,83 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.065.228,37.

Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.315.616,94 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.052.493,55 un incremento, pari al % 25,00, per Euro 263.123,39).

Il Comune dispone, inoltre, di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, pari ad € 123.252,03, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; Come evidenziato dal prospetto di calcolo di cui sopra, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 413.039,83**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, in un importo insuperabile di **Euro 1.065.228,37**.

È rilevabile che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione (nessuna delle quali concernente l'assunzione di personale a tempo indeterminato), dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa di cui sopra, come su ricostruita, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021 Euro 1.065.228,37 + SPAZI ASSUNZIONALI AGGIUNTIVI TEORICI Euro 413.039,83 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.065.228,37 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.033.358,04

n.b.: inserire dato spesa personale previsionale 2023, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

PROSPETTO RIASSUNTIVO DEL RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA DI CUI AL D.P.M.C. 17 MARZO 2020

ANNO	SPESA PREVISTA AL NETTO ACCONTAMENTO PER RINNOVI CONTRATTUALI (A)	DETRAZIONI PER CONTRIBUTI A CARICO DI ALTRI ENTI NUOVE	SPESA EFFETTIVA (C)	LIMITE DPCM 17/03/2020 (D)	RISPETTATO (D-C) POSITIVO NON RISPETTATO (D-C)

		ASSUNZIONI DOPO IL 14/10/2020 (B)			NEGATIVO
2023	€ 1.627.306,48	€ 645.948,44	€ 981.358,04	€ 1.065.228,37	+ € 83.870,33
2024	€ 1.538.266,71	€ 646.998,44	€ 891.268,27	€ 1.065.228,37	+ € 173.960,10
2025	€ 1.538.266,71	€ 646.998,44	€ 891.268,27	€ 1.065.228,37	+ € 173.960,10

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto di cui sopra;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si verifica, inoltre, che la spesa di personale per le annualità 2023, 2024 e 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

PROSPETTO SPESA DI PERSONALE A PREVISIONE. ANNI 2023-2024-2025

<u>SPESA DEL PERSONALE</u>	2023 a previsione	2024 a previsione	2025 a previsione
Le componenti considerate per la determinazione della spesa sono le seguenti:			
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato	1.158.165,53	1.061.708,41	1.061.708,41
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo determinato	32.821,76	38.366,23	38.366,23
3) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili			
4) Retribuzione per Agenti P.M. stagionali finanziate con sanzioni per violazioni c.d.s.	71.659,50	71.659,50	71.659,50
5) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto			
6) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	8.726,84	12.865,26	12.865,26
7) Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000			
8) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	327.567,81	325.302,27	325.302,27

9) Oneri per il nucleo familiare, spese per equo indennizzo	2.350,00	2.350,00	2.350,00
10) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando			
11) Diritti di segreteria/rogito			
12) Spese per missioni			
13) Incentivo al RUP finanziato da contributi da altri Enti della P.A.	18.715,04	18.715,04	18.715,04
14) buoni pasto	7.300,00	7.300,00	7.300,00
A) SPESE MACROAGGREGATO 1	1.627.306,48	1.538.266,71	1.538.266,71
Compensi servizio lavoro interinale			
<i>Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 art. 90 D.lgs. n. 267/2000</i>			
<i>contributi per incarichi</i>			
<i>buoni pasto</i>			
<i>IRAP su retribuzione del personale al netto dell'IRAP su compensi degli Amministratori</i>	109.006,40	103.988,98	103.988,98
(B) SPESE MACROAGGR. 3 E MACROAGGR. 2	109.006,40	103.988,98	103.988,98
SPESA COMPLESSIVA (A+B)			
	1.736.312,88	1.642.255,69	1.642.255,69
A detrarre			
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti statali e regionali (Stabilizzazione ex LSU/LPU) + QUOTA FSC ASSIST. SOCIAL. INCREMENTO ORE	593.948,44	593.948,44	593.948,44
2) Diritti di segreteria per rogito			
3) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	19.500,00	19.500,00	9.750,00
4) Incentivo al RUP finanziato con contributi da altri Enti della P.A. (Retrib. + oneri+IRAP) + Incent. Evasione IMU/TARI	25.000,00	25.000,00	25.000,00
5) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	1.050,00	1.050,00	1.050,00

6) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate			
7) Spesa a carico regione per differenze retributive personale LSU/LPU a seguito aggiornamento importi orari per applicazione C.C.N.L. 2006/2007 e 2008/2009 compreso IRAP			
6) Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004(CCNL 2004/2005) - (CCNL 2016 E CCNL 2019)	75.799,51	75.799,51	75.799,51
7) Spesa Vigili Stagionali finanziata da entrate per sanzioni da violazioni al codice della strada	76.334,50	76.334,50	76.334,50
8) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	16.338,27	16.338,27	16.338,27
9) Spesa convenzione di segreteria a carico altro Ente	52.000,00	53.050,00	53.050,00
Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	3.750,69	3.750,69	3.750,69
Totale componenti escluse	863.721,41	864.771,41	855.021,41
TOTALE SPESA	872.591,47	777.484,28	787.234,28
<i>spesa media triennio 2011/2013</i>	958.790,36	958.790,36	958.790,36
<u>Rispetto limite di spesa</u>	86.198,89	181.306,08	171.556,08

VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2023 CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013

(art. 1, commi 557 - 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2023		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
A SOMMARE					
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato , compreso il segretario comunale	Macroaggr. 1	1.173.282,69	0,00	1.173.282,69
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Macroaggr. 1	0,00	21.186,25	21.186,25
3	<i>Collaborazioni coordinate e continuative</i>	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro (VV.UU. stagionali escluso oneri e IRAP)		0,00	55.000,00	55.000,00

5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		0,00	0,00	0,00
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		0,00	0,00	0,00
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	11.635,51	11.635,51
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	0,00	8.726,84	8.726,84
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		0,00	0,00	0,00
10	Oneri contributivi a carico ente		320.547,96	27.277,23	347.825,19
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		0,00	0,00	0,00
12	IRAP	Macroaggr. 2	100.561,77	8.444,63	109.006,40
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		0,00	0,00	0,00
14	Buoni pasto		7.300,00	0,00	7.300,00
15	Assegno nucleo familiare		2.350,00	0,00	2.350,00
16	Spese per equo indennizzo		0,00	0,00	0,00
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
18	Altro (accantonamento aumenti contrattuali)		0,00	0,00	0,00
19	• TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)		1.604.042,42	132.270,46	1.736.312,88

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2023		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
A DETRARRE					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06		19.500,00	19.500,00
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	3.750,69		3.750,69

3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge				
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari, o privati		593.948,44		593.948,44
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate				
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali e accantonamenti per rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	75.799,51		75.799,51
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		0,00	25.000,00	25.000,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	0,00	0,00	0,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	0,00	1.050,00	1.050,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		68.338,27	0,00	68.338,27
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		0,00	76.334,50	76.334,50
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/20121		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
16	Spesa personale a carico dello Stato per mobilità (trasferimento da altri Enti in dissesto)		0,00	€ 0,00	0,00
17	• TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)		741.836,91	121.884,50	863.721,41
18	• SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (A - B)		€ 872.591,47		
19	• LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013		€ 958.790,36		
20	• SALDO POSITIVO / NEGATIVO		€ 86.198,89		

VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2024 CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013

(art. 1, commi 557 - 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2024		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
1. A SOMMARE					
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato , compreso il segretario comunale	Macroaggr. 1	1.076.825,57	0,00	1.076.825,57

2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Macroaggr. 1	0,00	0,00	0,00
3	<i>Collaborazioni coordinate e continuative</i>	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	38.366,23	38.366,23
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro (VV.UU. stagionali escluso oneri e IRAP)		0,00	55.000,00	55.000,00
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		0,00	0,00	0,00
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		0,00	0,00	0,00
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	0,00	12.865,26	12.865,26
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		0,00	0,00	0,00
10	Oneri contributivi a carico ente		317.903,90	27.655,75	345.559,65
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		0,00	0,00	0,00
12	IRAP	Macroaggr. 2	94.976,30	9.012,68	103.988,98
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		0,00	0,00	0,00
14	Buoni pasto		7.300,00	0,00	7.300,00
15	Assegno nucleo familiare		2.350,00	0,00	2.350,00

16	Spese per equo indennizzo		0,00	0,00	0,00
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
18	Altro - Aumenti contrattuali		0,00	0,00	0,00
19	• TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)		1.499.355,77	142.899,92	1.642.255,69
N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2024		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
A DETRARRE					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06		19.500,00	19.500,00
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	3.750,69		3.750,69
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge				
4	Spese di personale totalmente a carico di		593.948,44		593.948,44

	finanziamenti comunitari, statali o privati				
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate				
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali e accantonamenti per rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	75.799,51		75.799,51
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		0,00	25.000,00	25.000,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	0,00	0,00	0,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	0,00	1.050,00	1.050,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		69.388,27	0,00	69.388,27
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		0,00	76.334,50	76.334,50
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		0,00	0,00	0,00
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007		0,00	0,00	0,00
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		0,00	0,00	0,00

15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/20122		0,00	0,00	0,00
16	Spesa personale a carico dello Stato per mobilità (trasferimento da altri Enti in dissesto)		0,00	0,00	0,00
17	A) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)		742.886,91	121.884,50	864.771,41
18	B) SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (A - B)		777.484,28		
19	C) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013		958.790,36		
20	D) SALDO POSITIVO / NEGATIVO		181.306,08		

**VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER
L'ANNO 2025 CON IL LIMITE DELLA
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013**

(art. 1, commi 557 - 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2025		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
A SOMMARE					
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato , compreso il segretario comunale	Macroaggr. 1	1.076.825,57	0,00	1.076.825,57
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Macroaggr. 1	0,00	0,00	0,00

3	<i>Collaborazioni coordinate e continuative</i>	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	38.366,23	38.366,23
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro (VV.UU. stagionali escluso oneri e IRAP)		0,00	55.000,00	55.000,00
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		0,00	0,00	0,00
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		0,00	0,00	0,00
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	0,00	12.865,26	12.865,26
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		0,00	0,00	0,00
10	Oneri contributivi a carico ente		317.903,90	27.655,75	345.559,65
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		0,00	0,00	0,00
12	IRAP	Macroaggr. 2	94.976,30	9.012,68	103.988,98
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		0,00	0,00	0,00
14	Buoni pasto		7.300,00	0,00	7.300,00
15	Assegno nucleo familiare		2.350,00	0,00	2.350,00
16	Spese per equo indennizzo		0,00	0,00	0,00
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo	Art. 1, c. 557-bis,	0,00	0,00	0,00

	senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	L. 296/06			
18	Altro - Aumenti contrattuali		0,00	0,00	0,00
19	• TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)		1.499.355,77	142.899,92	1.642.255,69
N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2025		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
A DETRARRE					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06		9.750,00	9.750,00
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	3.750,69		3.750,69
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge				
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		593.948,44		593.948,44

5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate				
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali e accantonamenti per rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	75.799,51		75.799,51
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		0,00	25.000,00	25.000,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	0,00	0,00	0,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	0,00	1.050,00	1.050,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		69.388,27	0,00	69.388,27
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		0,00	76.334,50	76.334,50
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		0,00	0,00	0,00
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007		0,00	0,00	0,00
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		0,00	0,00	0,00
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o		0,00	0,00	0,00

	collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/20123				
16	Spesa personale a carico dello Stato per mobilità (trasferimento da altri Enti in dissesto)		0,00	0,00	0,00
17	E) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)	742.886,91	112.134,50	855.021,41	
18	F) SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (A - B)	787.234,28			
19	G) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	958.790,36			
20	H) SALDO POSITIVO / NEGATIVO	171.556,08			

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, impone al Comune di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il Comune di Marina di Gioiosa Ionica nell'anno 2009 ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile pari ad €. 69.474,45, compresi oneri a carico ente.

Si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro €. 69.474,45

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 10.353,96

(si veda più sotto il dettaglio della programmazione)

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazione congiunta sottoscritta dai responsabili di settore, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Tenuto conto che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente intende comunque avvalersi, per le assunzioni a tempo determinato che intende effettuare, sino al momento dell'approvazione del rendiconto di gestione relativo alla annualità 2022, della deroga di cui al terzo periodo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016 (*"Gli enti di cui ai precedenti periodi possono*

comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale nonché lo svolgimento delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 14, comma 27, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nei comuni delle isole minori con popolazione fino a 10.000 abitanti, ove nell'anno precedente è stato registrato un numero di migranti sbarcati superiore almeno al triplo della popolazione residente)), nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia", ricorrendone i presupposti;

- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
si attesta, pertanto, che il Comune di Marina di Gioiosa Ionica non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Appare utile riassumere di seguito la previsione delle cessazioni per collocamento a riposo nel triennio 2023-2025:

N.D.	Profilo professionale	Area	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			Costo a carico del Comune al netto di eventuale trasferimento Statale
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE	TOTALE
	Esecutore Amministrativo	Operatori esperti	Quiescenza per anzianità	01/09/2023	20.620,72	7.918,36	28.539,08	28.539,08
	Agente P.M.	Istruttori	Quiescenza per anzianità anagrafica	01/04/2024	23.175,61	8.899,43	32.075,04	32.075,04
	Operaio Generico	Operatore	Quiescenza per anzianità anagrafica	01/03/2024	19.806,93	7.605,86	27.412,79	27.412,79
	Operaio Generico 28 ore settim	Operatore Ex LSU/LPU	Quiescenza per anzianità anagrafica	01/11/2024	15.405,39	5.915,67	21.321,06	3.321,06
TOTALE CESSAZIONI								91.347,97

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

L'entità del fabbisogno in riferimento ai compiti e alle funzioni del Comune

L'Amministrazione ritiene di dover chiarire l'entità del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Marina di Gioiosa Ionica ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

A tal proposito, giova rammentare che, a seguito della riforma in senso federale del Titolo V della Costituzione, (art. 118 Cost.) "le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza"; la legge n. 131/2003, attuativa del nuovo impianto costituzionale, federalista, conferma, all'art. 7, che tutte le funzioni

amministrative non diversamente attribuite spettano ai Comuni, che le esercitano in forma singola o associata, anche mediante le Comunità montane e le Unioni dei Comuni. I Comuni risultano, quindi, titolari di una competenza amministrativa generale e residuale in relazione a tutte le funzioni, i compiti e i servizi non diversamente attribuiti. Tale mutato assetto istituzionale ha determinato, in buona sostanza, un considerevole aumento delle competenze dell'Ente cui non è corrisposto un correlato aumento delle dotazioni organiche e delle risorse finanziarie a disposizione. Al contrario, esigenze più generali di contenimento della spesa del settore pubblico, hanno dato vita ad un impianto normativo fondato, tra l'altro:

- sul principio della tendenziale riduzione delle dotazioni organiche e della spesa per il personale;
- ad un rigido sistema di vincoli alle assunzioni, con perdurante applicazione di un blocco totale o parziale del turnover del personale posto in quiescenza;
- ad una più generale riduzione dei trasferimenti e delle assegnazioni erariali, non adeguatamente compensata dal riconoscimento ai comuni di una capacità impositiva tale da soddisfare i reali fabbisogni finanziari degli enti.

A completare il quadro si aggiunga il moltiplicarsi degli adempimenti, degli oneri informativi e di comunicazione posti a carico dei Comuni, a prescindere dalla dimensione demografica degli stessi, in conseguenza dell'affastellarsi di una normativa primaria e secondaria che, al di là delle buone intenzioni, risulta spesso caotica e non coordinata.

Per l'espletamento integrale e adeguato delle funzioni, dei compiti e dei servizi assegnati dall'ordinamento, il Comune di Marina di Gioiosa Ionica ha fatto ricorso, sin dalla fine degli anni '90, accanto al personale assunto a tempo pieno e indeterminato, a personale inquadrato dapprima secondo il regime dei lavoratori LSU/LPU e, a seguito di differenti percorsi di stabilizzazione, a far data dallo 01/01/2021, interamente contrattualizzato a tempo indeterminato e parziale.

L'andamento del personale complessivamente impiegato, a vario titolo, nell'Ente nel corso degli ultimi 40 anni rende manifesta una sostanziale linearità del livello di fabbisogno effettivo. Diversa è la modalità di soddisfazione di tale fabbisogno, assicurata, sin verso la fine degli anni '90 con personale di ruolo e, successivamente, con il personale precario di cui si è detto.

La dimensione del fabbisogno effettivo di personale dell'Ente è, inoltre, variabile strettamente correlata, oltre che al numero dei compiti, delle funzioni e dei servizi istituzionalmente attribuiti, alle modalità organizzative scelte dal Comune per l'espletamento degli stessi.

Il Comune di Marina di Gioiosa Ionica ha scelto di mantenere, quanto più possibile, in economia la gestione dei servizi espletati, ritenendola maggiormente idonea ad assicurare adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità in relazione alle dimensioni dell'Ente. Di seguito la tabella riassuntiva dei servizi gestiti:

Servizi	Forma di gestione
Servizio depurazione acque	In affidamento esterno su impianto comunale
Servizi cimiteriali	In economia
Servizio di igiene urbana	In economia
Servizio di cura del verde pubblico	In affidamento esterno mediante appalto
Servizio di trasporto scolastico	In economia
Servizio di mensa scolastica	In affidamento esterno
Servizio di illuminazione votiva	In economia
Accertamento e riscossione spontanea tributi	In economia

Manutenzioni stradali	In economia
Manutenzioni delle reti idrica e fognaria	In economia
Gestione impianti sportivi	In economia
Servizio di pubblicazione illuminazione	In parte in economia e in parte in affidamento esterno

L'evoluzione dei fabbisogni futuri

L'Ente prevede un sostanziale mantenimento della consistenza numerica dell'attuale dotazione organica con turn over paritario delle unità cessate con personale avente, quanto più possibile, inquadramento nelle aree dei funzionari/EQ e ciò al fine di maggiormente qualificare la struttura amministrativa. Ove possibile, sarà valutata l'opportunità di effettuare incrementi orari, selettivi e fondati su rigorosi criteri di necessità e merito, delle unità di personale ancora a tempo parziale. Ulteriore linea di indirizzo organizzativo è quella che tiene conto della partecipazione del Comune di Marina di Gioiosa Ionica all'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, entità cui sono state già conferite n. 3 funzioni (CUC e provveditorato, polizia locale, servizi informatici) per la gestione in forma associata.

c) certificazioni del Revisore dei conti:

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 5 del 29 maggio 2023 (prot. n. 9079/29.05.2023);

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Il Comune di Marina di Gioiosa Ionica fa riserva di operare, nell'ambito della più ampia attività di riorganizzazione in corso di svolgimento, secondo le modalità di mobilità normativamente previste, le necessarie modifiche nell'ambito della distribuzione interna del personale, anche prevedendo l'assegnazione promiscua di unità di personale tra plurime unità operative o aree.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Non ricorre la fattispecie

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Non ricorre la fattispecie

d) progressioni verticali di carriera:

Il Comune intende dare seguito, nel corso dell'annualità 2023, alle progressioni verticali per l'accesso alle aree e ai profili individuati nello schema che segue:

Area	Profilo professionale	Spesa differenziale annuale	Normativa di riferimento (requisiti e criteri selettivi)
Funzionari/EQ	Istruttore direttivo contabile	2.044,26 (PTFP 2021-2023 – 50% accesso interno)	a regime- art. 15 CCNL 16/11/2022 e art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001

Funzionari/EQ	Istruttore direttivo tecnico	2.044,26 (PTFP 2021-2023 – 50% accesso interno)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022
Funzionari/EQ	Istruttore direttivo amministrativo	2.044,26 (PTFP 2021-2023 – 50% accesso interno)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022
Operatori esperti	Operatore specializzato – conduttore macchine	1.155,55 (risorse art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022
Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	1.155,55 (risorse art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022

La programmazione sopra indicata è rispettosa:

- per quanto concerne le progressioni verticali previste a valere sulle facoltà assunzionali ordinarie (PTFP 2021-2023), delle indicazioni contenute nei pareri 0115048/2022 del 10 luglio 2022 (irrelevanza al fine di determinare la quota destinata alle progressioni verticali delle procedure di stabilizzazione ex art. 20 c. 1 D.Lgs. n. 75/2017 e di quelle di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001) e 12094/2022 del 17 luglio 2022 (precisazione che la riserva del 50% per le progressioni verticali opera per ogni singola categoria/area e non complessivamente) resi dal Dipartimento della Funzione Pubblica. In effetti le tre posizioni individuate per l'accesso mediante progressione concernono la medesima categoria (D), ora area (funzionari/EQ), di inquadramento delle assunzioni avvenute dall'esterno (mediante utilizzo di graduatorie di altri enti) nel medesimo periodo di programmazione;

- per quanto concerne le progressioni verticali previste a valere sulle risorse ex art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, del limite di spesa costituito dallo 0,55% della massa salari dell'anno 2018, pari ad € 2.620;

- delle indicazioni contenute negli orientamenti ARAN CFL207, CFL208 e CFL209. L'individuazione dei requisiti e dei criteri selettivi delle progressioni verticali in regime transitorio sarà oggetto di specifica regolamentazione, previo confronto sindacale.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per il triennio 2023/2025 è prevista la seguente programmazione di spesa per lavoro flessibile:

ANNO 2023

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO CON ONERI E IRAP	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONO PROGRAMMA
2*	ISTRUTTORI	Agenti di polizia locale – Tempo pieno (30/05/2023– Dicembre)	Reclutamento mediante utilizzo di graduatorie di altri enti	Fondi di bilancio (proventi sanzioni C.d.S.)	€ 39.884,15	€ 39.884,15	Assunzione entro il 30/05/2023
2*	ISTRUTTORI	Agenti di polizia locale – Tempo pieno (30/05/2023 – Agosto)	Reclutamento mediante utilizzo di graduatorie di altri enti	Fondi di bilancio (proventi sanzioni C.d.S.)	€ 17.093,20	€ 17.093,20	Assunzione entro il 30/05/2023

1	FUNZIONARI/EQ	Istruttore direttivo tecnico – Tempo parziale 50% (18 ore) – con funzioni assistenza PNRR Sino al termine del mandato sindacale	Procedura di reclutamento ex art. 90 TUEL	Fondi di bilancio	10.353,96	10.353,96	Assunzione entro il 30/05/2023
---	---------------	--	---	-------------------	-----------	-----------	--------------------------------

*le unità, ferma restando l'invarianza della spesa massima, potranno essere decrementate o incrementate con riduzione o incremento della durata o della prestazione del contratto ovvero delle risorse disponibili. Le assunzioni, essendo finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada, di cui all'art. 208, comma 5-bis, non rientrano nel calcolo del limite di spesa previsto per il lavoro flessibile dall'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (Delibera C. Conti Sez. Emilia-Romagna n. 130/2015)

ANNO 2024

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONO PROGRAMMA
1	FUNZIONARI/EQ	Istruttore direttivo tecnico – Tempo parziale 50% (18 ore) – con funzioni assistenza PNRR Sino al termine del mandato sindacale	Procedura di reclutamento ex art. 90 TUEL	Fondi di bilancio	17.749,64	17.749,64	Assunzione entro il 30/05/2023

ANNO 2025

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONO PROGRAMMA
1	FUNZIONARI/EQ	Istruttore direttivo tecnico – Tempo parziale 50% (18 ore) – con funzioni assistenza PNRR Sino al termine del mandato sindacale	Procedura di reclutamento ex art. 90 TUEL	Fondi di bilancio	7.395,68	7.395,68	Presumibilmente fino a Maggio 2025

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non ricorre la fattispecie

g) trasferimento e distacco di personale presso Unione dei Comuni della Valle del Torbido

In data 07.12.2014 è stato sottoscritto l'atto costitutivo dell'Unione dei Comuni denominata "Valle del Torbido" tra i Comuni di Gioiosa Ionica- Marina di Gioiosa Ionica- Grotteria – Mammola – Martone e San Giovanni di Gerace, registrato all'Ufficio Entrate di Locri il 24/12/2014 al n. 113. Con deliberazione C.U. n. 7 del 06/10/2022 è stato approvato lo schema di convenzione per l'attribuzione all'Unione dei Comuni della Valle del Torbido della gestione associata dei servizi informatici e telematici (S.I.A.).

Con deliberazione C.U. n. 8 del 06/10/2022 è stato approvato lo schema di convenzione per l'attribuzione all'Unione dei Comuni della Valle del Torbido di funzioni, compiti e attività di polizia locale.

Con deliberazione C.U. n. 9 del 06/10/2022 è stato approvato lo schema di convenzione per l'attribuzione all'Unione dei Comuni della Valle del Torbido della gestione associata della Centrale Unica di Committenza ivi incluso il servizio di provveditorato.

In merito a detto processo di trasferimento di funzioni e servizi, è stata regolarmente espletata informativa alle organizzazioni sindacali e alla rappresentanza unitaria del personale (prot. 12900/14.05.2022).

Le convenzioni relative alla gestione associata dei servizi informatici e telematici (S.I.A.) e alla gestione associata della Centrale Unica di Committenza, ivi incluso il servizio di provveditorato, sono state effettivamente sottoscritte in data 21/11/2022. La convenzione relativa all'attribuzione all'Unione dei Comuni della Valle del Torbido di funzioni, compiti e attività di polizia locale è stata, da ultimo, sottoscritta in data 10/05/2023.

Con deliberazione G.C. n. 189 del 29/12/2022, costituente, ad ogni effetto, integrazione e aggiornamento della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – Sottosezione di programmazione "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale" del PIAO 2022-2024 approvato con deliberazione di G.C. n. 153/2022, il Comune di Marina di Gioiosa Ionica ha disposto l'assegnazione temporanea, per la quota dell'orario settimanale indicata, presso l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, a far data dall'esecutività della deliberazione di approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 dell'Unione stessa e sino al 31/12/2022, fatta salva proroga o revoca anticipata, dei seguenti dipendenti con rapporto di lavoro subordinato del Comune di Marina di Gioiosa Ionica:

Gestione	Cognome	Nome	Cat. (G)	Profilo	Ore di impiego	% di impiego	Comune di provenienza
GENERALE (quota)	ROMANO	TIZIANA	D1	Istruttore dir.	12	33,33%	Marina di Gioiosa Ionica
SIA (quota)	ROMANO	TIZIANA	D1	Istruttore dir.	6	16,67%	Marina di Gioiosa Ionica
CUC	PELLE	ANTONIO	D1	Istruttore dir.	36	50%	Marina di Gioiosa Ionica
CUC	CAGLIUSO	RAFFAELE	C	Istruttore	9	25%	Marina di Gioiosa Ionica

L'assegnazione temporanea in quota oraria delle unità di personale, inquadrato all'interno della categoria D e destinato ad esercitare le funzioni apicali, è avvenuta mediante l'attivazione di convenzioni ex art. 14 CCNL 2004.

L'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, con deliberazione G.U. n. 2 del 12/01/2023, immediatamente esecutiva, ha, in effetti, richiesto l'assegnazione temporanea ovvero, ove già effettuata nell'anno 2022, la proroga dell'assegnazione temporanea presso l'Unione, senza soluzione di continuità, sino al 31/12/2023, salva ulteriore proroga e fatta salva la revoca anticipata della stessa qualora se ne realizzassero le condizioni, per la quota oraria indicata, tra l'altro, del personale già individuato nella tabella più sopra indicata.

Le assegnazioni temporanee in tabella sono, quindi, confermate sino al 31/12/2023.

In aggiunta alle assegnazioni temporanee per l'anno 2023, indicate nella superiore tabella, il Comune di Marina di Gioiosa Ionica, a seguito dell'avvenuta sottoscrizione della convenzione relativa all'esercizio associato delle funzioni di polizia locale, programma il trasferimento presso l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido delle seguenti unità di personale:

Gestione	Cognome	Nome	Cat. (G)	Profilo	Ore di impiego	% di impiego	Spesa annua
Polizia Locale	MOLINARO	LUCY	D	Istruttore dir.	36	100,00%	€ 37.464,56
Polizia Locale	CARACCILOLO	LUIGI	C	Agente	36	100,00%	€ 34.734,81
Polizia Locale	RUGGIERO	ALESSANDRO	C	Agente	36	100,00%	€ 34.734,81

e l'assegnazione temporanea mediante distacco della seguente unità:

Gestione	Cognome	Nome	Cat. (G)	Profilo	Ore di impiego	% di impiego	Spesa
----------	---------	------	----------	---------	----------------	--------------	-------

Polizia Locale	TRIFOLI	ANTONIO	C	Agente	24	100,00%	€	22.791,00
-------------------	---------	---------	---	--------	----	---------	---	-----------

nonché di eventuali unità di personale assunte, a carattere stagionale, a tempo determinato. Il trasferimento delle unità di personale presso l'Unione avrà luogo nelle forme di cui all'art.31 del D.Lgs. n.165/2001 e, quindi, in applicazione dell'articolo 2112 del codice civile e secondo le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n.428.

I tempi di attivazione della procedura di trasferimento e assegnazione temporanea saranno determinati con separata deliberazione della Giunta Comunale, previo coordinamento con gli altri Enti facenti parte dell'Unione.

Nelle more del completamento della procedura di trasferimento dei contratti di lavoro con la presente programmazione si autorizza sin d'ora, su richiesta dell'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, l'assegnazione temporanea mediante distacco all'Unione del personale più sopra indicato.

3.3.4 Formazione del personale

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Risulta prioritario procedere ad una consistente e decisa riqualificazione del personale in servizio per quanto concerne sia le competenze amministrativa sia quelle digitali.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Non risultano competenze interne attivabili a sostegno delle strategie formative. Sarà data priorità all'attivazione di strategie formative a carattere pubblico e, ove possibile, in forma associata tra più enti.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

- disponibilità alla programmazione dei permessi previsti dalla contrattazione collettiva vigente;
- disponibilità all'autorizzazione di esperienze di utilizzo del personale presso altri enti, ivi inclusa l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, con finalità formative.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma singola.