



Comune di Polla

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 121/2025 del 30/05/2025

OGGETTO: Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

Il giorno 30/05/2025 alle ore 12:15, in Polla e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

MASSIMO LOVISO
GIUSEPPE DI GIOVANNI CURCIO
VINCENZO GIULIANO
ROSA ISOLDI
LUISA TRAFUOCI

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
	A
P	

Assiste: FRANCESCO CARDIELLO - Segretario Comunale

Presiede: MASSIMO LOVISO - Sindaco

Verificato il numero legale, MASSIMO LOVISO - Sindaco, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Esito: Approvata con immediata esecutività

PREMESSO CHE

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 26/02/2025 è stato approvato il documento unico di programmazione (DUP) - periodo 2025/2027 (ART. 170, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000);
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 26/02/2025 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 27/02/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – periodo 2025/2027 (ART. 169 DEL D.LGS. N. 267/2000);
- che lo snellimento, la modernizzazione e la costante ricerca di livelli sempre più elevati di efficienza della macchina amministrativa sono le principali direttrici che hanno sostenuto le scelte di programmazione organizzativa operate fin dall'avvio del mandato amministrativo, guidando al contempo gli interventi di sviluppo, ridisegno e affinamento strutturali, via via attuati nel corso del mandato di questa giunta;

VISTO

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;

RILEVATO

- che per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del Piao “semplificato” l’art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30/6/2022 prevede che, tali enti siano tenuti alla predisposizione del Piao, limitatamente all’articolo 4 comma 1: - lettera a) ossia alla struttura organizzativa; - lettera b) ossia all’Organizzazione e lavoro agile; - lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

RITENUTO

- che il Comune di Polla essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, debba continuare ad approvare il Piano delle Performance ex art. 10, comma 1, lett.a e 60, lett. a) della L. n. 190/2012 singolarmente mentre nel PIAO sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell’art. 4 del D.M. n. 132/2022;

PRESO ATTO

- che l’art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:
- *“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto*

- legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
 - 3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.
 - 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo

pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

VISTI

- inoltre:
- l’art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. *Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;*
- l’art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. *Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;*
- l’art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. *In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160”;*
- l’art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. *All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”.*

- il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;

DATO ATTO

- che il Comune di Polla alla data del 31 dicembre 2024 annovera un numero di Visto che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, il quale all’art. 1, c. 3 dispone: “3. *Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021*” e precisamente: “6. (...) *con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”.

RILEVATO

- che, ai sensi dell’art. 2, D.P.R. n. 81/2022, “1. *Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.*”

VISTO

- inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

RILEVATO

- che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:
- all’art. 1, c. 3, che “*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*”;
- all’art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*”, decretando pertanto la

separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministrazione;

- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

PRESO ATTO

- che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

PRESO INOLTRE ATTO

- che il suddetto decreto dispone:
- all'art. 2, c. 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”*;
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”*
- all'art. 7, c. 1, che *“Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”*
- all'art. 8, c. 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

VISTA

- la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. del 30 giugno 2022;

CONSIDERATO

- quanto sopra, si propone di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 come allegato alla presente deliberazione

VISTO

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- lo Statuto comunale e il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Ritenuto di provvedere in merito;

PROPONE

1 DI RICHIAMARE

- la narrativa che precede quale parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

2 DI APPROVARE

- per le ragioni sopra espresse, alle quali integralmente si rinvia, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con Decreto 30 giugno 2022, n. 132, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

3 DI DARE MANDATO

- di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

4 DI ESCLUDERE

- dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 gli adempimenti di carattere finanziario;

5 DI DARE MANDATO

- di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027,

all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

6 DI TRASMETTERE

- il presente piano triennale al Responsabile della Pubblicazione sull'albo Pretorio e al Nucleo di Valutazione;

7 DI COMUNICARE

- l'adozione del presente atto alle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di Ente e alle R.S.U. aziendali per la dovuta informazione, ai sensi dell'art. 34 D. Lgs. 150/2009 e ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 16/11/2022, nonché a tutti i Responsabili di settore

8 DI PUBBLICARE

- Il approvato con il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'ente nella relativa sezione di Amministrazione Trasparente

Tutto ciò considerato;

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** integralmente la suddetta proposta di deliberazione, il cui contenuto si abbia qui per riportato e trascritto;
- 2) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile;
- 3) **DI DISPORRE** che copia del presente atto sia trasmessa ai Responsabili dei Servizi interessati



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



Premessa

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

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

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

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



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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;



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.";

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
Comune di	POLLA	
Indirizzo	STRADA DELLE MONACHE	
Recapito telefonico	0975376201	
Indirizzo sito internet	WWW.COMUNE.POLLA.SA.IT	
e-mail	INFO@COMUNE.POLLA.SA.IT	
PEC	PROTOCOLLO.POLLA@ASMEPEC.IT	
Codice fiscale/Partita IVA	83002060651	
Sindaco	MASSIMO LOVISO	
Numero dipendenti al 31.12.2024	26	
Numero abitanti al 31.12.2024	5161	
Codice Istat	065097	
Codice Catastale	G793	
Prefisso	0975	
Cap	84035	



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Comune ha un numero di dipendenti inferiore a 50 e non è tenuto alla definizione della sezione

2.2 Performance

Il Comune ha un numero di dipendenti inferiore a 50 e non è tenuto alla definizione della sezione ma è stato comunque adottato il Piano della Performance con atto Deliberativo di Giunta N. 118/2025 del 27/05/2025

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

La presente sezione è stata confermata con la Delibera di Giunta Comunale n. 1 del 09/01/2025 rubricata "Conferma della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione 2025-2027"



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



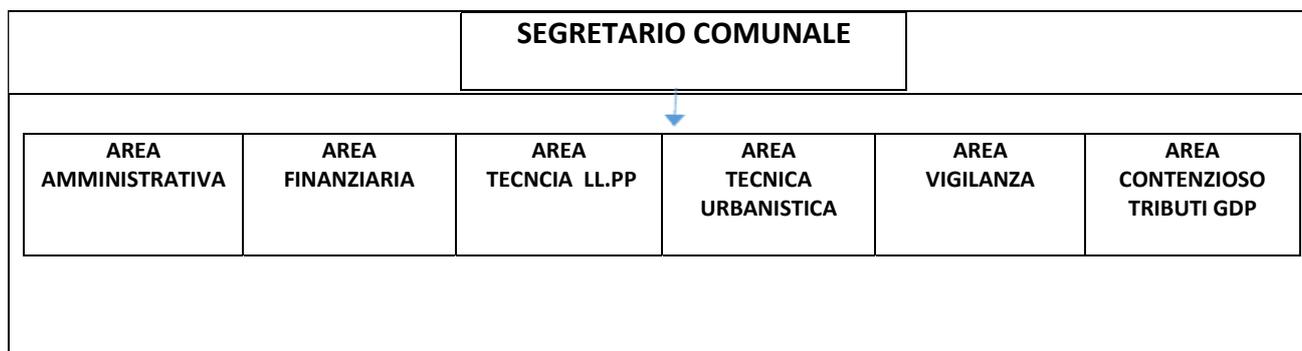
SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori a tempo pieno e parziale indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Fermo restando l'attivazione dell'istituto di relazione sindacale del confronto, l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni che non si possono utilizzare da remoto. L'amministrazione avrà cura di conciliare le esigenze dei lavoratori e cercherà di facilitare i lavoratori che si troveranno in condizioni di particolari necessità. Per l'attivazione del lavoro agile dovrà procedersi alla stipula per iscritto dell'accordo individuale ed esso disciplinerà l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro. L'accordo in ogni caso dovrà tenere conto dei seguenti elementi essenziali:

- 1) durata dell'accordo
- 2) modalità di recesso
- 3) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa
- 4) indicazione delle fasce di cui all'art 66 del CCNL in merito all'articolazione della prestazione in modalità agile
- 5) i tempi di riposo del lavoratore
- 6) le modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro
- 7) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



sicurezza sui luoghi di lavoro

8) fascia di contattabilità

9) fascia di inoperabilità

Verranno utilizzate le piattaforme messe a disposizione delle software house.

Con l'attivazione del lavoro agile ci sarà la garanzia di mantenimento degli standard di qualità di vita e prestazione lavorativa. Si prospetta in tal senso un miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia con la riduzione delle assenze.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione vi è la consistenza in termini quantitativi del personale in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024

Area	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano 2025	
	FT	PT	FT	PT
Area dei Funzionari e della E.Q.	10			
Area degli Istruttori	7		2	1
Area degli Operatori Esperti	6	1		
Area degli Operatori	1			
TOTALE	24	1	2	1
TOTALE	25		28	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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

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

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

Valutata la capacità assunzionale e viste le cessazioni avvenute occorre procedere con urgenza ad integrare i dipendenti comunali cercando di individuare addetti con competenze diversamente

COMUNE DI POLLA



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



qualificate. In relazione a tutto ciò è necessario procedere all'assunzione di profili idonei in termini di profili di competenze.

Atteso che la presente sezione dovrà contenere tutti i dati di programmazione nonché l'evoluzione dei bisogni dell'ente relativi al triennio in base a quelle che sono le scelte strategiche dell'ente si da atto che tutti i dati sono riportati nel Piano di Fabbisogno del Personale 2025_2027 debitamente trasmesso al MEF mediante sistema sico in data 18/04/2025 ed approvato dall'ente in data 15/04/2025 **con atto Deliberativo di Giunta n.93/2025 che costituisce parte integrante del presente piano.**

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

Nel quadro dei processi di riforma della pubblica amministrazione la formazione del personale svolge un ruolo primario e per questo l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale del personale. Il personale debitamente formato è in grado di fornire servizi migliori alla collettività. Questa sottosezione pertanto intende porre l'accento sulle seguenti attività:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Le risorse disponibili sono quelle stanziare a bilancio e ove possibile si utilizzeranno le piattaforme gratuite messe a disposizione dal ministero della pubblica amministrazione

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Con gli stanziamenti in bilancio si procederà all'acquisto di servizi di formazione

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Verranno utilizzati tutti gli strumenti necessari per garantire una corretta qualificazione del personale

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Con la formazione si cercherà di ottimizzare di livelli di qualità ed efficienza dei servizi erogati all'ante, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo. L'ente darà priorità alle attività di formazione obbligatoria ma potranno essere prese in considerazione anche altre attività formative seguite dal personale dipendente sempre nell'ottica di garantire servizi ottimali alla cittadinanza.



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



I risultati saranno valutabili in base alla corretta erogazione dei servizi nel triennio di riferimento. Tutta la pianificazione delle attività di formazione sarà definita in applicazione al Capo V Formazione del Personale di cui al CCNL 16/11/2022.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Il Comune ha un numero di dipendenti inferiore a 50 e non è tenuto alla definizione della sezione

SEZIONE CONCLUSIONE

5. Finalità

Conclusioni

Con il PIAO potrà esserci un maggior coordinamento dell'attività programmatica ed una migliore qualità dell'attività amministrativa sempre più trasparente e vicina ai cittadini ed alle imprese. Nel PIAO gli obiettivi, le azioni e le attività del Comune di Polla sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento di bisogni della collettività. Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012. Il Comune di Polla nell'ottica di un continuo miglioramento dei servizi ha adottato il presente PIAO.



N° PAP-00475-2025

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 15/04/2025 al 30/04/2025

L'incaricato della pubblicazione
FRANCESCO SAPIO

Comune di Polla

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 93/2025 del 15/04/2025

OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2025 - 2027

Il giorno 15/04/2025 alle ore 17:15, in Polla e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

MASSIMO LOVISO
GIUSEPPE DI GIOVANNI CURCIO
VINCENZO GIULIANO
ROSA ISOLDI
LUISA TRAFUOCI

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
	A
P	
P	

Assiste: FRANCESCO CARDIELLO - Segretario Comunale

Presiede: MASSIMO LOVISO - Sindaco

Verificato il numero legale, MASSIMO LOVISO - Sindaco, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Esito: Approvata con immediata esecutività

PREMESSO CHE

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 26/02/2025 è stato approvato il documento unico di programmazione (DUP) - periodo 2025/2027 (ART. 170, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000);
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 26/02/2025 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 27/02/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - periodo 2025/2027 (ART. 169 DEL D.LGS. N. 267/2000);
- che lo snellimento, la modernizzazione e la costante ricerca di livelli sempre più elevati di efficienza della macchina amministrativa sono le principali direttrici che hanno sostenuto le scelte di programmazione organizzativa operate fin dall'avvio del mandato amministrativo, guidando al contempo gli interventi di sviluppo, ridisegno e affinamento strutturali, via via attuati nel corso del mandato di questa giunta;
- l'interesse costante di questa amministrazione è rivolto a ottimizzare e razionalizzare ulteriormente i processi gestiti e a rendere più immediata e agevole l'individuazione delle competenze,

EVIDENZIATO

- che occorre sostenere e favorire lo sviluppo professionale del personale dipendente e continuare a garantire nel miglior modo possibile i servizi offerti in un'ottica di semplificazione dei procedimenti amministrativi e in termini di accessibilità e fruibilità;

RILEVATO

- che l'Ente ha avuto modo di introdurre importanti elementi di innovazione nelle modalità di gestione/erogazione dei servizi favorendo la transizione al digitale nonché l'introduzione e lo sviluppo di una nuova cultura organizzativa di gestione delle risorse umane;

PRECISATO

- che nel nuovo contesto l'Amministrazione comunale, anche a fronte del necessario "riadattamento" di specifici ambiti di lavoro, ha comunque saputo garantire la continuità e i livelli adeguati di servizio, favorendo da una parte l'individuazione e l'applicazione di modalità innovative, sotto il profilo tecnologico, per la gestione dei processi lavoro e dall'altra introducendo nuovo personale ha garantito standard elevati nei servizi;

PRESO ATTO

- che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO

- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita: *“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;*

VISTO

- inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro*

per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.” ;

RILEVATO

- che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- che l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice

delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);

- *l'art. 91, comma 1, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita: 1. *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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.**
- *l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;*

RICHIAMATO

- *inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:
"1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*";*

CONSIDERATO

- *che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;*

EVIDENZIATO

- *che il piano triennale dei fabbisogni di personale è uno strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;*

PRESO ATTO

- che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

RILEVATO

- che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al*

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

- che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTO

- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTA

- la determinazione dirigenziale N° 235/2025 del 07/04/2025 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

PRESO ATTO

- che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità;

CONSIDERATO

- che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020 "[...] i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

PRESO ATTO

- sulla base di quanto sopra esposto, l'incremento consentito della spesa di personale per l'anno 2025, risulta pari ad € 30.549,76;

RILEVATO

- quindi che, nella programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 è necessario rispettare i parametri di cui sopra e che il tetto massimo della spesa di personale, pari al 30% del turn over, risulta pari ad **€ 1.357.183,77**;

RICHIAMATO

- inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a

qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO

- che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni - Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»";

CONSIDERATO

- ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:
- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;

RICHIAMATA

- la propria precedente deliberazione n.95/24 in data 26/04/2024, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026";

RAVVISTA

- la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA

- la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025 - 2027 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:
- A) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- B) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- C) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

ATTESO

- in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di eccedenza;

VISTA

- inoltre, la determinazione del responsabile del servizio n. 235/2025 in data 07/04/2025 con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare;

PRESO ATTO

- dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni";

CONSIDERATO

- che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 235/2025 sopra citata ed è pari ad € 1.357.183,77;
- che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 - 2027 l'ente deve programmare una spesa complessiva che resterà inferiore alla spesa potenziale massima;

RICHIAMATI

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

VISTA

- la richiesta di parere n. 0004019/2025 inoltrato in data 08/04/2025, all'organo di revisione economico-finanziaria al fine di accertare la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, ed asseverando il mantenimento degli equilibri di bilancio;

RITENUTO

- di approvare la nuova dotazione organica dell'ente;

VISTO

- il piano occupazionale 2025-2027 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta in allegato alla presente deliberazione;

DATO ATTO

- in particolare che il nuovo piano occupazionale prevede ulteriori posti da coprire mediante le procedure di reclutamento previste dalla normativa di settore;

POSTO CHE

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che,

pertanto, nel piano occupazionale 2025-2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo ente al fine di rendere servizi all'utenza ritiene utile avviare ogni attività volta alla copertura temporanea dei posti nel fabbisogno ma non ancora coperti a tempo indeterminato e utili ai sensi della normativa vigente;

VERIFICATO

- che il piano occupazionale è coerente con il principio costituzionale della concorsualità e con tutta la normativa in materia;

DATO ATTO

- che l'ente ha approvato il piano delle azioni positive in attuazione di quanto previsto dall'art 48 comma 1 , d.Lgs. n 198/2006;

ACCERTATO

- che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione alle sigle sindacali così come risulta dalla nota n. 0003994/2025 in data 08/04/2025;

VISTO

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- lo Statuto comunale e il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Ritenuto di provvedere in merito;

P R O P O N E

1 DI RICHIAMARE

- la narrativa che precede quale parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

2 DI APPROVARE

- per le ragioni sopra espresse, alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027 quale parte integrante e sostanziale;

3 DI APPROVARE

- per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2025-2026-2027, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

4 DI DARE ATTO

- che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

5 DI DARE ATTO

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

6 DI TRASMETTERE

- ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 - 2027 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;

7 DI DEMANDARE

- al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Tutto ciò considerato;

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** integralmente la suddetta proposta di deliberazione, il cui contenuto si abbia qui per riportato e trascritto;
- 2) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile;
- 3) **DI DISPORRE** che copia del presente atto sia trasmessa ai Responsabili dei Servizi interessati



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it

Allegato A)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2025-2026

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Contesto di riferimento per programmazione Fabbisogno di Personale
- e) Fabbisogno di Personale
- f) Copertura Finanziaria



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it

a) Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è un documento di programmazione dell'Ente, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione in ossequio all'art. 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. Esso si configura come uno strumento essenzialmente gestionale, chiamato a definire la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate e le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali. È, infatti, noto che il documento unico di programmazione (D.U.P.), secondo l'allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011, ha tra i contenuti minimi della sezione operativa (SeO) la "programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale".

A seguito delle numerose riforme introdotte si può affermare che si è assistito al superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità utili al miglioramento dei servizi.

Con l'introduzione dell'art. 33 del D.L. 34/2019, e i successivi atti normativi che hanno portato alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 27/4/2020, del DPCM del 17/3/2020 in materia di "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attualmente si ragiona in seno ai valori soglia attivati per fascia demografica in base a quello che è il rapporto tra spesa di personale dei comuni rispetto alle entrate correnti.

b) L'organizzazione dell'ente

L'assetto organizzativo dell'ente è strutturato su 6 aree nelle quali sono gestiti i servizi. Ogni area risulta gestita dalla Posizione Organizzativa e complessivamente la struttura comunale annovera solo 25 dipendenti tra cui un part-time. La dotazione organica del Comune di Polla, attualmente in vigore, è stata approvata con deliberazione di G.C. n.95/2024 del 26/04/2024 e la stessa necessita di essere integrata a livello numerico in quanto si sono verificate cessazioni dal servizio. Orbene, è di palmare evidenza che occorre colmare i vuoti e attivare una politica assunzionale che miri ad una progressiva riduzione di un deficit che ha ormai raggiunto dimensioni tali da mettere a rischio la ordinaria operatività degli uffici. Di conseguenza, si è deciso di concentrare le risorse disponibili per realizzare obiettivi strategici dell'ente.

c) I servizi gestiti

I titolari di Posizione Organizzativa gestiscono le singole aree e per ogni area vi sono i relativi servizi

1 AREA AMMINISTRATIVA

Servizio Segreteria, Servizio Affari Generalim Servizio Personale, Servizio Demografico, Servizio Programmazione e Assistenza Sociale, Servizio Informatico Trasparenza e Transizione al Digitale, Servizio Programmazione Istruzione Cultura Tempo Libero Sport e Turismo;

2 AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Servizio Finanziario, Servizio Programmazione, Servizio Ragioneria

3 AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI ATTIVITA' PRODUTTIVE

Servizio Lavori Pubblici, Servizio Attività Produttive

4 AREA TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA

Servizio Urbanistico e Manutenzione, Servizio Ambiente e Sviluppo

5 AREA VIGILANZA

Servizio Polizia Locale

6 AREA CONTENZIOSO GIUDICE DI PACE TRIBUTI

Servizio Tributi, Servizio Contenzioso e Giudice di Pace



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it

d) **Contesto di riferimento per programmazione Fabbisogno di Personale**

Nel redigere lo schema di fabbisogno per il triennio 2025-2027, si è tenuto conto di due ineludibili vincoli che di seguito si illustrano, al fine di esplicitare l'iter logico seguito dagli uffici nella definizione del predetto schema e riguardano le disponibilità finanziarie e il rispetto del principio di sostenibilità finanziaria.

Le disponibilità finanziarie. Il primo è ovviamente quello delle risorse finanziarie che si renderanno disponibili nel bilancio pluriennale 2025-2027. Come può essere compreso il fabbisogno ipotizzato si svilupperà nell'arco del triennio considerando tutte le spese necessarie a coprire a regime l'assunzione delle unità di personale previste mediante le tipologie di reclutamento previste dalla normativa vigente.

Il rispetto del principio di sostenibilità finanziaria. Il secondo come si può evidenziare deve riferirsi obbligatoriamente al rispetto dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, che stabilisce che si può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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 di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione. Attualmente tutto ruota sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. Lo sviluppo del calcolo guarda pertanto all'ultimo rendiconto approvato e porta a definire per ciascun anno la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. In base a quanto determinato e calcolato per l'anno 2025 il valore soglia è del 26,90%. In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario. Orbene, per quanto attiene alla capacità assunzionale dell'Ente ai sensi della normativa citata, è al momento (e fino all'approvazione del conto consuntivo bilancio E.F. 2024) necessario fare riferimento a quanto attestato con Determinazione N.235/2025 del 07/04/2025. Nella determina, in funzione della percentuale indicata pari al 26,90%, quantifica, pertanto, la capacità assunzionale dell'Ente e il limite massimo di spesa pari ad € 1.357.183,77 in linea con i precedenti limiti e piani assunzionali. Il limite testé riportato consente in teoria di prevedere operazioni di maggior respiro, tuttavia, l'estrema incertezza che si registra al momento sia sotto il profilo del quadro normativo disciplinante le capacità assunzionali degli enti, sia sotto quello delle disponibilità di bilancio, ha suggerito di contenere le assunzioni programmate entro una soglia inferiore salva ovviamente la possibilità di procedere ad incrementi non appena se ne ravvisassero le condizioni e le necessità.



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it

e) Il fabbisogno di personale

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima è pari ad € 1.357.183,77 ed atteso che il Comune risulta tra gli enti virtuosi non applica la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., (media della spesa nel triennio 2011-2013, comma 557 quater).

L'andamento della spesa di personale nel quadriennio precedente da **rendiconti approvati** risulta come segue

Anno	Spesa Totale (comprensiva di IRAP e altre spese compreso segretario)
2020	€ 1.068.330,00
2021	€ 1.109.307,07
2022	€ 1.241.694,30
2023	€ 1.326.640,01

La struttura organizzativa, così come presentata al punto precedente, risulta nella sostanza corrispondente alle necessità dell'Amministrazione, ma stante la natura delle peculiari attività comunali occorre integrare il personale per garantire maggiori servizi e trasformare i posti precedentemente inseriti nel piano, non ancora reclutati, nelle adeguate figure necessarie a soddisfare i bisogni dell'ente. In considerazione di quanto sopra, il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027 viste le cessazioni avvenute nell'annualità 2024 e le trasformazioni in atto può essere riassunto come segue:

ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
2 Istruttori Vigilanza Tempo Pieno	1 Istruttore Amministrativo	1 Operatore Esperto Full-Time
1 Istruttore Vigilanza Tempo Parziale	<u>1 Funzionario Tecnico</u> <u>FONDO COESIONE</u>	
<u>Totale 3 posti</u>	<u>Totale 2 posti</u>	<u>Totale 1 posto</u>

f) Copertura Finanziaria

La spesa per il personale trova copertura negli stanziamenti del Bilancio Pluriennale. L'intera programmazione di personale è orientata verso un risparmio di spesa in quanto con il turn over in atto non si incide su quella che è la spesa già consolidata a bilancio per il personale e il tutto risulta in linea con quanto delineato dalla riforma in materia di reclutamento di personale. La programmazione risulta ulteriormente aiutata dall'adesione del Comune al Fondo di Coesione e ciò determinerà l'ingresso di 1 funzionario a costo zero per l'ente che di fatto manterrà in costante diminuzione la spesa di personale.



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it

Allegato B)

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 01/01/2025

AREA	Posti coperti alla data del 01/01/2025		Cessazioni per pensionamenti e dimissioni Anno 2025	In fase di reclutamento per PTFP (23-25) Anno 2025
	FT	PT	FT-PT	FT
FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	10			
ISTRUTTORI	7			1
OPERATORI ESPERTI	6	1		
OPERATORI	1			
TOTALE	24	1		
TOTALE CONSISTENZA CON CESSAZIONI E ASSUNZIONI	25		25	26
LIMITE MASSIMO DI SPESA € 1.357.183,77				



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it

Allegato C)

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

Tutto quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2025-2027, alla luce delle richieste pervenute dai Servizi, risulta di seguito si riporta in sintesi:

Residuo programmazione 2024

Rispetto alla programmazione approvata nel precedente Piano, per l'anno 2024, dopo l'effettuazione di mobilità risultano ancora da assumere unità di personale ma in base alle caratteristiche dell'ente occorre procedere a ricoprire i posti dei cessati non ancora rimpiazzati. Rispetto alla programmazione approvata nei precedenti piani occorre per tale ragione, dare corso al reclutamento dei cessati e completare la procedura di mobilità volontaria in corso.

Le restanti figure professionali previste nei vecchi piani vengono riconvertite in base alle nuove esigenze dell'ente che ha perso per dimissioni volontarie istruttori di vigilanza.

Relativamente al PTFP, si allega la tabella aggiornata secondo l'applicazione del criterio di calcolo per la quantificazione in termini finanziari della dotazione organica, del costo del fabbisogno ideale, del costo del personale in servizio e delle risorse finanziarie disponibili, già applicato nel presente PTFP, in conformità a quanto previsto dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche". Oltre a tale metodologia che consente un notevole risparmio di risorse, si procederà con le normali modalità reclutative al fine di garantire servizi alla cittadinanza. Nel dettaglio il piano occupazionale triennale seguirà questo andamento fatto salvo cessazioni non previste dalla programmazione. Per gli anni 2025-2026-2027 l'Ente è interessato, in coerenza con l'attuazione delle politiche di coesione europea, anche all'assunzione un funzionario tecnico che sarà a completo carico della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Politiche di Coesione Sociale. Tenedo quindi in debita considerazione che tale figura non è a carico del nostro ente si procede con la definizione del piano occupazionale distribuito sulle tre annualità.

PIANO OCCUPAZIONALE

ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento ¹					
				Mobilità	Concorso	Utilizzo Grad.	Progression e Carriera - Verticale	Stato	N.
ISTRUTTORE	Istruttore Agente P.L.	Vigilanza Polizia Locale	Par Time	x				In Corso	1
ISTRUTTORE	Istruttore Agente P.L.	Vigilanza Polizia Locale	Full Time		x	X		Da Fare	2

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento ¹					
				Mobilità	Concorso	Utilizzo Grad.	Progression e Carriera - Verticale	Stato	N.
ISTRUTTORE	Istruttore Amministrativo	Amministrativo	Full Time	x	x	x		Da Fare	1
FUNZIONARIO	Specialista in attività Tecniche	Tecnico	Full Time	A CARICO FONDO COESIONE SOCIALE					1

ANNO 2027

Area		Servizio		Modalità di reclutamento ¹					
------	--	----------	--	---------------------------------------	--	--	--	--	--

SERVIZIO PERSONALE
COMUNE DI POLLA



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it

	Profilo professionale da coprire		Rapporto di Lavoro	Mobilità	Concorso	Utilizzo Grad.	Progression e Carriera - Verticale	Stato	N.
OPERATORE ESPERTO	Esecutore Amministrativo	Tecnico Gdp	Full Time	x	x	x			1

I Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001

DOTAZIONE ORGANICA PROGRAMMATA AL 31/12/2025

AREA	PIANTA ORGANICA PROGRAMMATA	
	FT	PT
FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	10	
ISTRUTTORI	9	1
OPERATORI ESPERTI	6	1
OPERATORI	1	
TOTALE	26	2
TOTALE CONSISTENZA CON CESSAZIONI E ASSUNZIONI	28	

DOTAZIONE ORGANICA PROGRAMMATA AL 31/12/2026

AREA	PIANTA ORGANICA PROGRAMMATA	
	FT	PT
FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	11	
ISTRUTTORI	10	1
OPERATORI ESPERTI	6	1
OPERATORI	1	
TOTALE	28	2
TOTALE CONSISTENZA CON CESSAZIONI E ASSUNZIONI	30	
PIU' 1 FUNZIONARIO FONDO COESIONE		



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it

DOTAZIONE ORGANICA PROGRAMMATA AL 31/12/2027

AREA	Posti da coprire alla data del 31/12/2024	
	FT	PT
FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	10	
ISTRUTTORI	10	1
OPERATORI ESPERTI	7	1
OPERATORI	1	
TOTALE	28	2
TOTALE CONSISTENZA CON CESSAZIONI E ASSUNZIONI PIU' 1 FUNZIONARIO FONDO COESIONE	30	



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



Comune di Polla

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2025 - 2027

Il Dirigente del AREA AMMINISTRATIVA a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Polla, 15/04/2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco
MASSIMO LOVISO

Segretario Comunale
FRANCESCO CARDIELLO

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Polla, 15/04/2025

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 15/04/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).



N° PAP-00474-2025

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 15/04/2025 al 30/04/2025

L'incarico della pubblicazione
FRANCESCO SAPIO

Comune di Polla

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 92/2025 del 15/04/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 - 2027 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

Il giorno 15/04/2025 alle ore 17:15, in Polla e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

MASSIMO LOVISO
GIUSEPPE DI GIOVANNI CURCIO
VINCENZO GIULIANO
ROSA ISOLDI
LUISA TRAFUOCI

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
	A
P	
P	

Assiste: FRANCESCO CARDIELLO - Segretario Comunale

Presiede: MASSIMO LOVISO - Sindaco

Verificato il numero legale, MASSIMO LOVISO - Sindaco, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Esito: Approvata con immediata esecutività

PREMESSO CHE

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 26/02/2025 è stato approvato il documento unico di programmazione (DUP) - periodo 2025/2027 (ART. 170, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000);
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 26/02/2025 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 27/02/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - periodo 2025/2027 (ART. 169 DEL D.LGS. N. 267/2000);
- che lo snellimento, la modernizzazione e la costante ricerca di livelli sempre più elevati di efficienza della macchina amministrativa sono le principali direttrici che hanno sostenuto le scelte di programmazione organizzativa operate fin dall'avvio del mandato amministrativo, guidando al contempo gli interventi di sviluppo, ridisegno e affinamento strutturali, via via attuati nel corso del mandato di questa giunta;

VISTO

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

RICHIAMATO

- l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede: *"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove*

sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.";

VISTA

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

VISTO

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

VISTA

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

CONSIDERATO

- che le Linee Programmatiche del mandato amministrativo sottolineano la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell'investimento sul benessere delle persone e la forte connessione tra l'innovazione delle persone e l'innovazione della pubblica amministrazione e, pertanto, il tema dell'innovazione e dello sviluppo dell'organizzazione è stato confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell'attuale mandato amministrativo;

RILEVATO

- inoltre che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la *performance* dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie

competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

- il Comune, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;
- le azioni del Piano 2024-2026 attuate per l'anno 2024 sono state monitorate assieme al CUG;

POSTO

- che in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027", strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);
- che gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo;
- che è stato richiesto il parere alla RSU aziendale;

RITENUTO

- di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2025 - 2027 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.Lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTO

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;
- lo Statuto comunale e il Regolamento sull’ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Ritenuto di provvedere in merito;

P R O P O N E

1 DI RICHIAMARE

- la narrativa che precede quale parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

2 DI APPROVARE

- per le ragioni sopra espresse, alle quali integralmente si rinvia e, ai sensi dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2024 - 2025, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale

3 DI TRASMETTERE

- per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano alle OO. SS., alla RR. SS. UU., al/alla Consigliere/a Nazionale di Parità e al/alla Consiglieria Provinciale di Parità;

4 DI DARE ATTO

- che il piano costituirà allegato al Piano delle Performance, disponendo che tutte le Aree/Servizi di questo Ente, ciascuno per la propria competenza, diano corso alle azioni del P.A.P. 2025/2027

5 DI TRASMETTERE

- il presente piano triennale al Responsabile della Pubblicazione sull’albo Pretorio

6 DI DEMANDARE

- al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all’attuazione del presente provvedimento;

7 DI PUBBLICARE

- il presente provvedimento sul sito istituzionale dell’ente nella relativa sezione di Amministrazione Trasparente

Tutto ciò considerato;

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;
Con voti unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** integralmente la suddetta proposta di deliberazione, il cui contenuto si abbia qui per riportato e trascritto;
- 2) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile;
- 3) **DI DISPORRE** che copia del presente atto sia trasmessa ai Responsabili dei Servizi interessati



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



Il Piano delle Azioni Positive è un documento unificato che si pone come obiettivo quello di saldare e integrare organicamente misure e azioni già declinate ai diversi livelli programmatici sui temi della cultura, del rispetto, del benessere, della valorizzazione delle diversità sia di genere sia legate all'età, all'abilità fisica e a tutti i fattori che riguardano la vita delle persone.

Il Piano delle Azioni Positive si pone pertanto come uno strumento fondamentale nell'ambito della programmazione e delle linee strategiche che l'ente vuole adottare e per tale ragione è stato inserito nel PIAO.

Il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) è uno strumento di programmazione e governance delle Pubbliche amministrazioni che è stato introdotto il 1° luglio 2022 dal "Decreto Reclutamento" quale misura urgente di rafforzamento della capacità amministrativa delle PA per la realizzazione del PNRR.

Il Piano ha integrato e sostituito una serie di piani che riguardano la programmazione dell'ente e nello specifico il piano della performance, dei fabbisogni del personale, del lavoro agile, dell'anticorruzione e appunto della parità di genere.

Il PAP è un obbligo per le Amministrazioni pubbliche ed ogni ente ha l'obbligo di trasmetterlo alla consigliera di Parità e di inviare, per gli anni facenti del triennio, gli aggiornamenti delle azioni positive messe in campo e quelle ancora da attuare.

La Consigliera di Parità territorialmente competente è una figura istituzionale che opera per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione fra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione. Le lavoratrici o i lavoratori che ritengono di essere vittima di discriminazione, molestia o violenza sul luogo di lavoro possono, tra le altre cose, rivolgersi a questa figura per chiedere un intervento per un tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio.



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



Piano delle Azioni Positive

– *Presentazione*

Il Piano delle Azioni positive (PAP) ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo (art. 37 della Costituzione).

Secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive", al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni positive, nel Comune di Grosseto, è quindi lo strumento cardine per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro come sancito dall'art. 42 del D. Lgs. 198/2006. Si propone di contrastare ogni forma di discriminazione, non solo di genere, promuovendo la cultura e la valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo di tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori disabili, come esorta anche la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta, sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La programmazione delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 indica le azioni da intraprendere e guida gli orientamenti per lo sviluppo di una cultura di genere e di una prassi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

L'attuale piano, che 2025-2027 indica le azioni da intraprendere e guida gli orientamenti per lo sviluppo di una cultura di genere e di una prassi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e del benessere al lavoro.



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



L'attuale piano, che si pone in continuità con i precedenti, permetterà all'Ente di agevolare le sue dipendenti e le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo" e garantendo al contempo lo svolgimento del proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La strategia sottesa alle azioni positive è volta a rimuovere quei fattori che direttamente e indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongono rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Resta inteso che le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce inoltre a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione c.d. ciclo di gestione della performance previsto dal D.Lgs. 150/2009 secondo cui un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La correlazione tra benessere del personale, parità opportunità e performance della pubblica amministrazione è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 Maggio 2007.

E' infine di estrema importanza ricordare che in data 19 Dicembre 2023, il ministro per la Pubblica Amministrazione Senatore Paolo Zangrillo ha firmato la Direttiva per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme attribuendo alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. L'intento è quello di richiamare l'attenzione delle amministrazioni affinché possano sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona così come previsto dai principi stabiliti dalla Carta Costituzionale. La violenza contro le donne è purtroppo un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso alimentato da componenti comuni e si declina in svariate forme che destano tutte in egual modo allarme sociale.

I Comitati Unici di Garanzia esercitano quindi le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza e psicologica. Il



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



loro ruolo è centrale per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità e sono all'interno della Pubblica Amministrazione importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

In tale contesto, il Comune adotta il presente Piano al fine di confermare e continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione e attenuazione effettiva dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il Piano costituisce infine un'importante leva per l'amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzioni organizzative o di rilevazione di nuove esigenze.

Riepilogo fonti normative

- Articolo 37 della costituzione;
- Legge 20 maggio 1970, n.300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge 10 aprile 1991, n.125, "Azioni per la realizzazione della è parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 104/1992 per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti con persone con handicap;
- D. Lgs 8 marzo 2000, n.53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città";
- D. Lgs 18 agosto 2000, 267" Testo sull'ordinamento degli Enti locali";
- D. Lgs 26 marzo 2001, 151, "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'art.15 della legge 8 marzo 200, n.53";
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 (art.7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 9 luglio 2003, n.216, "Attuazioni della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs 9 luglio 2003, n.216, "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D.Lgs. 1° aprile 2006, n.198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



- D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81, “Attuazione dell’art.1 della Legge 3 agosto 2007 n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D. Lgs 9 aprile 2008, n.81, “Attuazione dell’art.1 della Legge 3 agosto 2007 n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D. Lgs 27 ottobre 2009, n.150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 4 novembre 2010, n.183 (art.21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro”;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni”;
- D. LGS 18 luglio 2011, n.119, “Attuazione dell’art.23 della legge 4 novembre 2010, n.183”;
- Legge 23 novembre 2012, n.215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni”;
- Decreto- legge 14 agosto 2013 n.93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n.119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n.6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;
- D. Lgs 15 giugno 2015, n.80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro,” in attuazione dell’art.1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183;
- Legge 7 agosto 2015, n.124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art.14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n.81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n.3, recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere le conciliazioni dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti(Direttiva n.3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativo all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva del 24/06/2019 n.1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Legge 12 marzo 1999, n.68 – Legge 23 novembre 1998, n.407 – Legge 11 marzo 2011, n.25";
- Direttiva del 26/06/2019 n.2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Legge 162/2021 (pubblicata in Gazzetti Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021);
- DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n.105 Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Organizzazione dell'Ente e misure di intervento

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di più specificamente dedicate alle donne, in quanto essendo la maggior parte dei lavoratori degli uffici di sesso femminile, di fatto, i beneficiari- diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza, per l'Amministrazione, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

Il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo-si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



Linee di intervento

AZIONI POSITIVE

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono individuate e confermate, in quanto effettivamente attuate, le seguenti linee generali d'intervento:

- a) Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e) del decreto stesso;
- b) Assicurare nei propri atti regolamentari e gestionali pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) Garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Amministrazione ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d) Favorire i programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

In riferimento alle finalità richiamate, le azioni previste nel presente Piano intendono perseguire i seguenti obiettivi, in linea con i contenuti dell'art.57 del D.Lgs. 165/2001, che al comma 1 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, debbano:

1. Garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
2. Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
3. Favorire la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenziazione rappresenta un elemento che favorisce la qualità dei servizi;

Tutte queste azioni devono essere tese a razionalizzare e a rendere efficace l'organizzazione della PA e in tal senso il CUG continuerà ad assicurare un'azione di rilevazione permanente delle informazioni sul personale in servizio al fine di evidenziare eventuali disparità.

Nel corso di vigenza del piano saranno attivate dall'amministrazione e dal CUG specifiche attività per rilevare problematiche, suggerimenti e proposte operative in ordine alle azioni positive previste



COMUNE DI POLLA

PROVINCIA DI SALERNO

www.comune.polla.sa.it



dal piano. Il presente piano reca aggiornamenti per il triennio di riferimento e verrà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.



Comune di Polla

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 - 2027 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

Il Dirigente del AREA AMMINISTRATIVA a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Polla, 15/04/2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco
MASSIMO LOVISO

Segretario Comunale
FRANCESCO CARDIELLO

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Polla, 15/04/2025

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 15/04/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).



Comune di Polla

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

Il Dirigente del AREA ORGANI POLITICI a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Polla, 30/05/2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco
MASSIMO LOVISO

Segretario Comunale
FRANCESCO CARDIELLO

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Polla, 03/06/2025

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 30/05/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).
