



**Comune di Marina di Gioiosa Ionica**  
**Città Metropolitana di Reggio Calabria**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**2025 – 2027**

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

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

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

#### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Marina di Gioiosa Ionica Indirizzo: Via Fratelli Rosselli Codice fiscale/Partita IVA: 00282520808 Sindaco: Prof. Rocco Femia Ruolo svolto dal RPCT all'interno dell'Amministrazione: Segretario		
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 43 (tempo indeterminato)		
Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 6.401		
Telefono: 0964.415178		
Sito internet: <a href="http://www.comune.marinadigioiosaionica.rc.it">www.comune.marinadigioiosaionica.rc.it</a> - PEC: <a href="mailto:protocollo.marinadigioiosa@asmepec.it">protocollo.marinadigioiosa@asmepec.it</a>		



e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad *“assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

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

Anche il **D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta)** in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Anche l'art. 21 della **L. 183/2010 (cd. “Collegato Lavoro”)** è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere*

*organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*". A tal fine le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire un *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (C.U.G.), previsto dall'art. 57 del D.Lgs. stesso. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del **D.Lgs. 81/2008** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*. Si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Infine, la **direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione** recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* si pone come normativa più recente a cui adeguarsi ed avere lo scopo di:

a) aggiornare la citata direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente; adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati unici di garanzia (CUG);

b) adottare un'unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa sopra richiamata;

c) definire le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.

198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

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

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Si ritiene di dover riportare il prospetto di ripartizione per genere dell’organico del Comune, al 31.12.2024, dei lavoratori assunti a tempo indeterminato pieno/part time, da cui si evince l’insussistenza di situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne:

<b>AREA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Segretario.	1		1
Funzionari	3	4	7
Istruttori	2	4	6
Operatori esperti	7	10	17
Operatori	4	8	12
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>43</b>

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

#### **AZIONI**

L'Ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2025/2027:

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

Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: a) pressioni o molestie sessuali; b) casi di mobbing; c) atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sottoforma di discriminazioni. Rientrano in questo ambito anche le iniziative previste come obbligatorie dalla vigente normativa per la prevenzione della corruzione: in particolare, l'attivazione dei canali informatici per il whistleblowing (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e la formazione del personale inerente il contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale. Sarà favorito l'ascolto per ogni forma di disagio con la possibilità di rivolgersi al CUG, ai Responsabili del Servizio e/o al Segretario comunale. Nel caso di segnalazioni, nel rispetto della riservatezza delle situazioni si adotteranno gli opportuni provvedimenti, anche mediante il supporto di specialisti esterni.

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

Nelle attività di formazione si dovrà tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi programmati. Ciò significa che dovrà essere

valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time. Si privilegiano a tal fine – per quanto possibile – esperienze formative fruibili in modalità videoconferenza.

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

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, anche a tutelare le esigenze familiari, con la possibilità di promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre. Particolari necessità di tipo familiare o personale – non solo legate alla genitorialità – vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

**INIZIATIVA N. 4: FAVORIRE IL REINSERIMENTO NEL LAVORO PER COLORO CHE SIANO STATI ASSENTI PER MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI O ASPETTATIVE ELIMINANDO QUALSIASI DISCRIMINAZIONE NEL PERCORSO DI CARRIERA**

Sarà data particolare attenzione al personale assente per lungo tempo, in particolare garantendo il rispetto delle “Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità” di cui alla L. 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii., favorendo il reinserimento lavorativo di tali unità, sia attraverso l'affiancamento al momento del rientro in servizio, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa

**INIZIATIVA N. 5: COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il Comune, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e della Direttiva del Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 26.06.2019 si impegna a prevedere l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con funzioni

	<p>propositive, consultive e di verifica. Sarà valutata l'opportunità di costituire il CUG in forma associata presso l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido.</p>
<p><b>2.2 Sottosezione di programmazione Performance</b></p>	<p>Il concetto di performance è riferito al contributo che un soggetto (ente, servizio, o singolo dipendente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi aziendali per i quali è nato ovvero alla soddisfazione dei bisogni espressi dai cittadini utenti.</p> <p>La disciplina generale del ciclo di gestione della performance del Comune di Marina di Gioiosa Ionica è contenuta nel “Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale”, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 77 del 20.05.2019.</p> <p>Per l'annualità 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la performance generale dell'Ente è misurata, ai sensi dell'art. 8 del citato regolamento, attraverso specifici indicatori e target corrispondenti alla media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;</li> <li>- è sancita la piena coincidenza tra obiettivi individuali e obiettivi operativi assegnati all'unità organizzativa presso cui risulta incardinato il relativo dipendente: per l'effetto, il fattore di valutazione “performance organizzativa della struttura di appartenenza” somma anche il peso assegnato al fattore di valutazione “Obiettivi individuali o di gruppo”.</li> </ul> <p>Il Piano degli obiettivi, parte integrante del Piano della performance, è allegato al presente atto (Allegato 1).</p>
<p><b>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b></p> <p>Il Consiglio dell'ANAC, nella seduta del 24 gennaio 2024, ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2024. Con delibera 31 del 30 gennaio 2025 è stato approvato l'aggiornamento al PNA.</p> <p>Stante il perdurare della fase di transizione organizzativa vissuta dall'Ente (trasferimento di funzioni e personale presso l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido e riorganizzazione interna al Comune. Istituzione dell'ufficio legale) con il presente atto si procede all'interno del PIAO, per il triennio 2025/2027 e si approva il PTPCT già approvato con deliberazione di Giunta Comunale in aggiornamento relativamente al contesto esterno ed interno (ALL 2)</p>	

Tale opzione è resa, in questa fase, possibile dal citato aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 il quale ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58). Si evidenzia che nell'anno 2024 non sono stati riscontrati fatti di natura corruttiva. Cionondimeno, all'esito della citata transizione organizzativa, il Comune procederà all'aggiornamento della presente sottosezione, in forma coordinata o associata con l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, optando sin d'ora per un adeguamento progressivo e per fasi del documento alle novità contenute nel nuovo PNA.

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune è stata, dapprima, modificata, unitamente al funzionigramma dell'Ente, con deliberazione G.C. n. 65 del 22.04.2021.

Successivamente, con deliberazione G.C. n. 153 del 20/10/2022, si è provveduto ad un ulteriore aggiornamento della struttura organizzativa del Comune e del correlato funzionigramma inoltre con deliberazione G.C. n. 138/2023, a far data dal mese di novembre 2023, l'organizzazione dei servizi e degli uffici di questo Comune è articolata in 7 Settori e si è, altresì, provveduto ad aggiornare il funzionigramma del Comune; Con deliberazione G.C. n. 163/2023 si è provveduto all'assegnazione del personale ai settori della nuova struttura organizzativa del Comune; Ed ancora con deliberazione di GC n 164 del 07.11.2023 si è provveduto ad approvare l'aggiornamento

del funzionigramma dell'Ente al fine non solo di aggiornarli ai mutati assetti organizzativi determinati dalla partecipazione del Comune di Marina di Gioiosa Ionica all'Unione dei Comuni della Valle del Torbido e, in particolare, dall'operatività delle convenzioni relative al trasferimento all'Unione delle seguenti funzioni:

- Servizi informatici e digitali;
- CUC e provveditorato;
- Polizia locale;

e di quelle ulteriori che saranno oggetto di trasferimento ma anche al fine di renderlo maggiormente coerente con la nuova struttura organizzativa e di eliminare alcuni refusi contenuti nel documento allegato alla citata deliberazione G.C. n. 138/2023.

Con deliberazione GC n. 93 del 06/08/2024 è stata modificata la struttura organizzativa Ancora con deliberazione di Giunta Comunale n 127 del 12.12.2024 si è provveduto a modificare l'assetto organizzativo dell'ente, istituendo l'"Ufficio legale" quale struttura autonoma, in posizione di staff al Sindaco; e modificato di conseguenza l'allegato alla deliberazione n. 93 del

	<p>06/08/2024 relativo alla struttura organizzativa, nel senso sopra descritto; e integrato il “Funzionigramma” dell’Ente; si è dato atto che con successivo atto sarà approvato il “Regolamento interno dell’Ufficio legale”, e modificati ed adeguati i necessari istituti economici e contrattuali.</p> <p>Con successiva modifica adottata con delibera di Giunta Municipale n..... del..... si sono apportate ulteriori modifiche all’assetto organizzativo dell’ente, tenendo conto degli obiettivi strategici riportati nel Documento Unico di Programmazione e al fine di rendere più performante l’ente soprattutto in materia di riscossione dei tributi. Pur mantenendo sette settori è stato scisso dal settore economico finanziario e affari generali il servizio tributi creando un autonomo settore (Settore tributi ed entrate patrimoniali) e accorpate al settore economico finanziario e affari generali il settore demografici, risorse umane.</p> <p>Inoltre è stato modificato e integrato il Funzionigramma mediante l’elencazione delle funzioni attribuite alla competenza di ciascuna articolazione, operata nel rispetto del principio di omogeneità funzionale e seguendo criteri di competenza professionale, che tuttavia è da ritenersi non esaustiva, al fine di renderlo maggiormente coerente con la struttura organizzativa.( ALL 3 )</p>
--	---

--	--

<p><b>3.2 Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, previo confronto sindacale, secondo quanto disposto dai contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che hanno disciplinato a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Marina di Gioiosa Ionica rimane disciplinato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione</p>
--	--

<p><b>3.3 Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p> <p><b>Riferimenti normativi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);</li> <li>- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);</li> <li>- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);</li> <li>- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);</li> <li>- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>- articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);</li> <li>- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;</li> <li>- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).</li> </ul> <p><b>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</b></p> <p><b>Consistenza del personale al 31/12/2024</b></p>	
--	--

Area	Tempo pieno				Tempo parziale			
	Indeterminato		Determinato		Indeterminato		Determinato	
	In servizio	Da assumere	In servizio	Da assumere	In servizio	Da assumere	In servizio	Da assumere

Funzionari ed EQ	5	=	0	=	2 (18h)	=	=	=
Istruttori	2		0	=	2 (28h)	=	0	=

<b>Istruttori (agenti di polizia Loc.)</b>	1	=	=	=	1 (24h)	=	0	=
<b>Operatori esperti</b>	1	=	0	0	15 di cui: 5:33h 10:28h	=	0	=
<b>Operatori</b>	0	=	0	0	13 di cui: 7:33 6:28h	=	0	=
<b>TOTALE</b>	9	=	0	0	33			=

### ANNO 2025

Area	Tempo pieno				Tempo parziale			
	Indeterminato		Determinato		Indeterminato		Determinato	
	In servizio	Da assumere	In servizio	Da assumere	In servizio	Da assumere	In servizio	Da assumere
<b>Funzionari</b>	5	2**	0	=	3 di cui 1 (30h) 2 (18h)	=	=	=
<b>Istruttori</b>	2		0	=	2 (28h)	=	0	1 art. 1, comma 557 L.331/2004 e s.m.i.****
<b>Istruttori (agenti di polizia L.)</b>	1+1*	=	=	=	1 (24h)	=	0	=
<b>Operatori esperti</b>	1	2***	0	0	15 di cui: (5 a 33h) (10 a 28h)	=	0	=
<b>Operatori</b>	0	=	0	0	12 di cui (6 a 33h) (6 a 28h)	=	0	=

<b>TOTALE</b>	10	4**	0	0	33 (36,44 FTE)			=
<p>* assunzione già programmata e iniziata nel 2024 e conclusa nel mese di marzo 2025</p> <p>** mediante progressione verticale con contestuale cessazione di un dipendente in servizio di categoria ex C – Full-time/Part-time a seconda dell'unità lavorativa beneficiaria della progressione</p> <p>**** mediante progressione verticale con contestuale cessazione di due dipendenti in servizio di categoria ex A - tempo ind. Part-time</p>								

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

##### a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **12,30%**, come può evincersi dalla seguente tabella:

#### Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2024
Numero abitanti	6.401
Ente facente parte di unione di comuni	Si

#### Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2024
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.325.899,86
1.03.02.12.01 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.02 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.03 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	-648.799,51
<b>Totale spesa</b>	<b>677.100,35</b>

#### Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	6.863.834,72	4.626.190,81	5.364.260,24
2 - Trasferimenti correnti	1.045.901,70	861.415,97	907.047,77
3 - Entrate extratributarie	1.707.386,61	2.133.826,54	2.318.818,70
altre entrate	0,00	0,00	0,00

<b>Totale entrate</b>	9.617.123,03	7.621.433,32	8.590.126,71
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>			8.609.561,02
<b>F.C.D.E.</b>			3.103.749,87
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			5.505.811,15
<b>Rapporto spesa/entrate</b>	<b>Soglia</b>	<b>Soglia di rientro</b>	<b>Incremento massimo</b>
12,30 %	26,90 %	30,90 %	14,60 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	

Incremento massimo spesa	803.962,84	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	1.481.063,19	<b>NO</b>

Il Comune di Marina di Gioiosa Ionica si trova, per popolazione, nella FASCIA 5 della tabella di cui al D.L. 34/2019 e risulta virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 12,30%.

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente alla detrazione della spesa del personale stabilizzato." L'applicazione della citata norma consente all'Ente di non considerare ai fini del calcolo della spesa di personale la somma di € 523.500,00, pari al contributo a carico dello Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU nonché la somma di € 38.366,23 relativa al contributo Statale per la collaborazione di lavoro di una unità finanziata con le risorse PNRR.

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

Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 803.962,84 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 1.481.063,19.

È rilevabile che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione (considerando anche le assunzioni di personale a tempo indeterminato), dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa di cui sopra, come su ricostruita, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024 Euro 677.100,35+ SPAZI ASSUNZIONALI AGGIUNTIVI TEORICI Euro 803.962,84= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **1.481.063,19** ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 844.058,44.

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

ANNO	SPESA PREVISTA AL NETTO ACCONTAMENTO PER RINNOVI CONTRATTUALI (A)	DETRAZIONI PER CONTRIBUTI A CARICO DI ALTRI ENTI NUOVE ASSUNZIONI DOPO IL 14/10/2020 (B)	SPESA EFFETTIVA (C)	LIMITE DPCM 17/03/2020 (D)	RISPETTATO (D-C)) POSITIVO NON RISPETTATO (D-C) NEGATIVO
2025	1.528.777,31	561.866,23	966.911,08	1.481.063,19	+514.152,11
2026	1.513.814,89	560.366,23	953.448,66	1.481.063,19	+527.614,53
2027	1.451.337,35	502.500,00	948.837,35	1.481.063,19	+532.225,84

Si dà atto che:

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

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

Si verifica, inoltre, che la spesa di personale per le annualità 2025, 2026 e 2027, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue

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

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

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2025		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
<b>A SOMMARE</b>					
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b> , compreso il segretario comunale	Macroaggr. 1	1.086.410,23	24.684,46	1.111.094,69
2	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>	Macroaggr. 1	0,00	0,00	0,00
3	<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	38.366,23	0,00	38.366,23
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro (VV.UU. stagionali escluso oneri e IRAP)		0,00	8.220,84	8.220,84
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		0,00	0,00	0,00
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		0,00	0,00	0,00
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	6.432,63	6.432,63	12.865,26
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		0,00	0,00	0,00
10	Oneri contributivi a carico ente		333.473,81	11.356,48	344.830,29
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		0,00	0,00	0,00
12	IRAP	Macroaggr. 2	100.982,39	3.342,05	104.324,44
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		0,00	0,00	0,00
14	Buoni pasto		10.800,00	0,00	10.800,00
15	Assegno nucleo familiare				

			2.600,00	0,00	2.600,00
16	Spese per equo indennizzo		0,00	0,00	0,00
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
18	Altro (accantonamento aumenti contrattuali)			13.282,81	13.282,81
19	<b>A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)</b>		<b>1.579.065,29</b>	<b>67.319,27</b>	<b>1.646.384,56</b>

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2025		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
<b>A DETRARRE</b>					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06	0,00	12.307,00	12.307,00
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	3.750,69		3.750,69
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		0,00	0,00	0,00
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari, o privati (ex LSU/LPU E PNRR)		561.866,23	0,00	561.866,23
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		0,00	0,00	0,00
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali e accantonamenti per rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	75.799,51	13.282,81	89.082,32
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione IMU		0,00	58.000,00	58.000,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	0,00	0,00	0,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	0,00	750,00	750,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore (Segretario Comunale)			65.302,00	65.302,00
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		0,00	11.267,88	11.267,88
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		0,00	0,00	0,00
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007		0,00	0,00	0,00
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		0,00	0,00	0,00
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e		0,00	0,00	0,00

	continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012 <sup>1</sup>				
16	Spesa personale a carico dello Stato per mobilità (trasferimento da altri Enti in dissesto)		0,00	0,00	0,00
17	<b>B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)</b>		641.416,43	160.909,69	802.326,12
18	<b>C) SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (A - B)</b>		844.058,44		
19	<b>D) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013</b>		958.790,36		
20	<b>E) SALDO POSITIVO / NEGATIVO</b>		114.731,92		

**VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2026 CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013**

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

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2026		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
<b>A SOMMARE</b>					
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b> , compreso il segretario comunale	Macroaggr. 1	1.100.037,81	0,00	1.100.037,81
2	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>	Macroaggr. 1	0,00	0,00	0,00
3	<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>	Art. 14, comma 2	38.366,23	0,00	38.366,23
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro (VV.UU. stagionali escluso oneri e IRAP)	L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	8.220,84	8.220,84
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		0,00	0,00	0,00
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		0,00	0,00	0,00
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	0,00	12.865,26	12.865,26
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		0,00	0,00	0,00
10	Oneri contributivi a carico ente		336.678,44	5.646,31	342.324,75
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		0,00	0,00	0,00
12	IRAP	Macroaggr. 2	101.189,29	1.792,32	102.981,61
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		0,00	0,00	0,00
14	Buoni pasto		9.400,00	0,00	9.400,00

15	Assegno nucleo familiare		2.600,00	0,00	2.600,00
16	Spese per equo indennizzo		0,00	0,00	0,00
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
18	Altro - Aumenti contrattuali		0,00	25.135,48	25.135,48
19	<b>F) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)</b>		1.588.271,77	53.660,21	1.641.931,98
<b>N.D.</b>	<b>Voce</b>	<b>Rif. al bilancio / Rif. normativo</b>	<b>Spesa ANNO 2026</b>		
			<b>Spese già contratte</b>	<b>Nuove spese programmate</b>	<b>TOTALE</b>
			<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(1 + 2)</b>
<b>A DETRARRE</b>					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06		12.307,00	12.307,00
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	3.750,69		3.750,69
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge				
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari, statali o privati		560.366,23		560.366,23
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate				
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali e accantonamenti per rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	75.799,51	25.135,48	100.934,99
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione IMU		0,00	58.000,00	58.000,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	0,00	0,00	0,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	0,00	750,00	750,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore (Segretario comunale)		0,00	65.302,00	65.302,00
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		0,00	11.267,88	11.267,88
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		0,00	0,00	0,00
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007		0,00	0,00	0,00
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		0,00	0,00	0,00
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e		0,00	0,00	0,00

	continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012 <sup>2</sup>				
16	Spesa personale a carico dello Stato per mobilità (trasferimento da altri Enti in dissesto)		0,00	0,00	0,00
17	<b>A) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)</b>	639.916,43	172.762,36	812.678,79	
18	<b>B) SPESA DI PERSONALE ANNO 2026 (A - B)</b>		829.253,19		
19	<b>C) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013</b>		958.790,36		
20	<b>D) SALDO POSITIVO / NEGATIVO</b>		129.537,17		

**VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2027 CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013**

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

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2027		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
<b>A SOMMARE</b>					
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b> , compreso il segretario comunale	Macroaggr. 1	1.081.799,75	0,00	1.081.799,75
2	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>	Macroaggr. 1	0,00	0,00	0,00
3	<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>	Art. 14, comma 2	0,00	0,00	0,00
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro (VV.UU. stagionali escluso oneri e IRAP)	L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	8.220,84	8.220,84
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		0,00	0,00	0,00
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		0,00	0,00	0,00
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	0,00	12.865,26	12.865,26
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		0,00	0,00	0,00
10	Oneri contributivi a carico ente		330.404,01	6.047,49	336.451,50
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		0,00	0,00	0,00
12	IRAP	Macroaggr. 2	99.639,07	1.792,31	101.431,38
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		0,00	0,00	0,00
14	Buoni pasto			0,00	

			9.400,00		9.400,00
15	Assegno nucleo familiare		2.600,00	0,00	2.600,00
16	Spese per equo indennizzo		0,00	0,00	0,00
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	0,00	0,00	0,00
18	Altro - Aumenti contrattuali		0,00	29.499,22	29.499,22
19	<b>G) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)</b>		1.523.842,83	58.425,12	1.582.267,95
<b>N.D.</b>	<b>Voce</b>	<b>Rif. al bilancio / Rif. normativo</b>	<b>Spesa ANNO 2027</b>		
			<b>Spese già contratte</b>	<b>Nuove spese programmate</b>	<b>TOTALE</b>
			<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(1 + 2)</b>
<b>A DETRARRE</b>					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06		12.307,00	12.307,00
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	3.750,69	0,00	3.750,69
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		0,00	0,00	0,00
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		502.500,00	0,00	502.500,00
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		0,00	0,00	0,00
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali e accantonamenti per rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	75.799,51	29.499,22	105.298,73
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		0,00	58.000,00	58.000,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	0,00	0,00	0,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	0,00	750,00	750,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore (Segretario comunale)		0,00	65.302,00	65.302,00
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		0,00	11.267,88	11.267,88
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		0,00	0,00	0,00
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007		0,00	0,00	0,00
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		0,00	0,00	0,00

15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012 <sup>3</sup>		0,00	0,00	0,00
16	Spesa personale a carico dello Stato per mobilità (trasferimento da altri Enti in dissesto)		0,00	0,00	0,00
17	<b>E) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)</b>	582.050,20	177.126,10	759.176,30	
18	<b>F) SPESA DI PERSONALE ANNO 2027 (A - B)</b>		823.091,65		
19	<b>G) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013</b>		958.790,36		
20	<b>H) SALDO POSITIVO / NEGATIVO</b>		135.698,71		

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

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

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

Si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

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

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 18.122,31

Programmazione:

Profilo Professionale	Area	Ore Contratto	Decorrenza	Costo annuo		
				Tabellare-IVC.-Tredic.	Oneri riflessi	TOTALE
Supporto agli organi di direzione politica Art. 90 TUEL	Funzionario	18 sett.	01/01/2025	13.057,33	5.064,98	18.122,31
<b>TOTALE</b>				13.057,33	5.064,98	18.122,31

Si dà atto che la spesa flessibile attiene al personale assunto ai sensi dell'art. 90 del Tuel .Le assunzioni di collaboratori a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR ed i vigili stagionali non soggiacciono al limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010

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

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

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

Tenuto conto che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'Ente si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta, pertanto, che il Comune di Marina di Gioiosa Ionica non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale ma è tenuto a richiedere il parere al Comitato per la stabilità finanziaria degli enti locali – COSFEL -.

Appare utile riassumere di seguito la previsione delle cessazioni per collocamento a riposo nel triennio 2025- 2027:

Profilo professionale	Area.	Modalità di cessazione	Ore Contr	Decorrenza	Costo annuo			Costo a carico del Comune al netto di eventuale trasferimento Statale
					Tabellare-IVC-Ind. Comp.-Tred	Oneri riflessi	TOTALE	TOTALE
Operatore, ex LSU/LPU	Operatori	Quiescenza per anzianità anagrafica	33 sett.	01/02/2025	19.441,33	6.839,46	26.280,79	8.280,79 (quota al netto contributo statale e regionale)
Operatore, ex LSU/LPU	Opereratori	Quiescenza per anzianità anagrafica	33 sett.	01/02/2027	19.441,33	6.839,46	26.280,79	8.280,79 (quota al netto contributo statale e regionale)
Operatore specializzato, ex LSU/LPU	Operatori Specializ.	Quiescenza per anzianità anagrafica	28 sett.	01/11/2027	17.073,13	6.329,91	23.403,04	5.403,04
<b>TOTALE CESSAZIONI</b>					<b>55.955,79</b>	<b>20.008,83</b>	<b>75.964,62</b>	<b>21.964,62</b>

## b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

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

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

A tal proposito, giova rammentare che, a seguito della riforma in senso federale del Titolo V della Costituzione, (art. 118 Cost.) "le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza"; la legge n. 131/2003, attuativa del nuovo impianto costituzionale, federalista, conferma, all'art. 7, che tutte le funzioni amministrative non diversamente attribuite spettano ai Comuni, che le esercitano in forma singola o associata, anche mediante le Comunità montane e le Unioni dei Comuni. I Comuni risultano, quindi, titolari di una competenza amministrativa generale e residuale in relazione a tutte le funzioni, i compiti e i servizi non diversamente attribuiti. Tale mutato assetto istituzionale ha determinato, in buona sostanza, un considerevole aumento delle competenze dell'Ente cui non è corrisposto un correlato aumento delle dotazioni organiche e delle risorse finanziarie a disposizione. Al contrario, esigenze più generali di contenimento della spesa del settore pubblico, hanno dato vita ad un impianto normativo fondato, tra l'altro:

- sul principio della tendenziale riduzione delle dotazioni organiche e della spesa per il personale;
- ad un rigido sistema di vincoli alle assunzioni, con perdurante applicazione di un blocco totale o parziale del turnover del personale posto in quiescenza;

- ad una più generale riduzione dei trasferimenti e delle assegnazioni erariali, non adeguatamente compensata dal riconoscimento ai comuni di una capacità impositiva tale da soddisfare i reali fabbisogni finanziari degli enti.

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

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

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

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

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

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

Gestione impianti sportivi	In economia
Servizio di pubblicazione illuminazione	In parte in economia e in parte in affidamento esterno

### **L'evoluzione dei fabbisogni futuri**

L'Ente prevede un sostanziale mantenimento della consistenza numerica dell'attuale dotazione organica con turn over paritario delle unità cessate con personale avente, quanto più possibile, inquadramento nelle aree dei funzionari/EQ e ciò al fine di maggiormente qualificare la struttura amministrativa. Ove possibile, sarà valutata l'opportunità di effettuare incrementi orari, selettivi e fondati su rigorosi criteri di necessità e merito, delle unità di personale ancora a tempo parziale.

Ulteriore linea di indirizzo organizzativo è quella che tiene conto della partecipazione del Comune di Marina di Gioiosa Ionica all'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, entità cui sono state già conferite n. 3 funzioni (CUC e provveditorato, polizia locale, servizi informatici) per la gestione in forma associata ma allo stato attivata solo la CUC.

#### **c) certificazioni del Revisore dei conti:**

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo, giusta verbale allegato alla delibera di approvazione del PIAO;

### **3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse - Strategia di copertura del fabbisogno**

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

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

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

- 1) Assunzione di un **istruttore direttivo contabile a tempo pieno ed indeterminato**, ai sensi del D.L. 19 settembre 2023 n. 124, ad oggetto: convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, recante «Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia delle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione». La copertura del costo è totalmente a carico del Fondo Coesione che dispone, tra l'altro, al comma 1 che, a decorrere dall'anno 2025, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud della Presidenza del Consiglio dei ministri, le predette amministrazioni, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, personale non dirigenziale da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del

comparto funzioni locali - Triennio 2019-2021, ovvero della categoria A del contratto collettivo nazionale di lavoro della Presidenza del Consiglio dei ministri, nel limite massimo complessivo di duemiladuecento unità, di cui settantuno unità riservate al predetto Dipartimento. Le assunzioni delle predette unità di personale sono effettuate nei limiti delle vigenti dotazioni organiche di ciascuna amministrazione. La definizione della procedura di assunzione è prevista entro la fine del 1^ semestre 2025.

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

Non ricorre la fattispecie

**d) progressioni verticali di carriera:**

Il Comune intende dare seguito, nel corso dell'annualità 2025, alle progressioni verticali per l'accesso alle aree e ai profili individuati nello schema che segue, a parità di ore di lavoro settimanale dalla posizione di provenienza (full-time / part-time):

Area	Profilo professionale	Spesa differenziale annua	Normativa di riferimento (requisiti e criteri selettivi)
Funzionari/EQ	Istruttore direttivo tecnico	<b>4.045,86</b> (PTFP 2021-2023 – 50% accesso interno)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022
Funzionari/EQ	Istruttore direttivo amministrativo	<b>4.045,86</b> (PTFP 2021-2023 – 50% accesso interno)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022
Operatori esperti	Operatore specializzato – conduttore macchine	<b>1.047,45</b> (risorse art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022
Operatori esperti	Messo comunale	<b>1.047,45</b> (risorse art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022

La programmazione sopra indicata è rispettosa:

- per quanto concerne le **progressioni verticali previste a valere sulle facoltà assunzionali ordinarie (PTFP 2021-2023)**, delle indicazioni contenute nei pareri 0115048/2022 del 10 luglio 2022 (irrelevanza al fine di determinare la quota destinata alle progressioni verticali delle procedure di stabilizzazione ex art. 20 c. 1 D.Lgs. n. 75/2017 e di quelle di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001) e 12094/2022 del 17 luglio 2022 (precisazione che la riserva del 50% per le progressioni verticali opera per ogni singola categoria/area e non complessivamente) resi dal Dipartimento della Funzione Pubblica. In effetti le due posizioni individuate per l'accesso mediante progressione concernono la medesima categoria (D), ora area (funzionari/EQ), di inquadramento delle assunzioni avvenute dall'esterno (mediante utilizzo di graduatorie di altri enti) nel medesimo periodo di programmazione;
- per quanto concerne le progressioni verticali previste a valere sulle risorse **ex art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021**, del limite di spesa costituito dallo 0,55% della massa salari dell'anno 2018, pari ad **5.677,82**;
- delle indicazioni contenute negli orientamenti **ARAN CFL207, CFL208 e CFL209**. L'individuazione dei requisiti e dei criteri selettivi delle progressioni verticali in regime transitorio è stata oggetto di specifica regolamentazione, previo confronto sindacale.

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

Per il triennio 2025/2027 è prevista la programmazione, oltre che del personale indicato al precedente paragrafo a.3, di 2/3 agenti di P.M. il cui costo, essendo finanziato da entrate da sanzioni per violazioni al codice della strada, non soggiace ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010:

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONO PROGRAMMA
-------	------	-----------------------	------------------------------	-----------------	-------------------	-----------------------------	-----------------

2/3	ISTRUTTORI	Agenti di polizia locale - stagionali	UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENTI/CONVENZIONI	Fondi di bilancio (proventi sanzioni C.d.S.)	11.267,44 ANNUO	11.267,44 ANNUO	STAGIONALE
-----	------------	--	--	--	-----------------	--------------------	------------

**IL FABBISOGNO DI PERSONALE LA PROGRAMMAZIONE 2025-2027  
PIANO ASSUNZIONALE 2025**

ANNO 2025						
POSTI	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO PIENO/PARZIALE MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	MAGGIOR COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONO PROGRAMMA
1	E.Q.	Istruttore direttivo tecnico	28/36 ore Progressione verticale ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del D.Lgs. n. 165/2001	Fondi di bilancio	4.045,86  (Il valore è pari alla differenza tra il costo di unità cat. D e unità cat. C)	II trimestre 2025
1	E.Q.	Funzionario amministrativo	28/36 ore Progressione verticale ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del D.Lgs. n. 165/2001	Fondi di bilancio	4.045,86  (Il valore è pari alla differenza tra il costo di unità cat. D e unità cat. C)	I trimestre 2025
1	E.Q.	Funzionario contabile statistico	36 ore T.I.	Fondo coesione		effettiva erogazione beneficio
1	OPERATORE SPECIALIZZATO	1 Autista Scuolabus a 33h sett.	Progressione verticale ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del D.Lgs. n. 165/2001	Fondi di bilancio	1.047,45  (Il valore è pari alla differenza tra il costo di unità ex cat.B e unità ex cat. A)	I quadrimestre 2025
1	OPERATORE SPECIALIZZATO	1 Messo comunale a 28h sett.	Progressione verticale ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del D.Lgs. n. 165/2001	Fondi di bilancio	(Il valore è pari alla differenza tra il costo di unità ex cat.B e unità ex cat. A)	I quadrimestre 2025

ANNO 2026						
POSTI	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO
NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA						

ANNO 2027						
POSTI	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO
Aumento orario di alcuni lavoratori ex LSU/LPU, assunti a tempo indeterminato e part-time, finanziato da economie di spesa per quiescenza per anzianità anagrafica di lavoratori, già ex LSU/LPU, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei limiti di spesa e capacità assunzionale tempo per tempo vigenti.						

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

Non ricorre la fattispecie

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

In data 07.12.2014 è stato sottoscritto l'atto costitutivo dell'Unione dei Comuni denominata "Valle del Torbido" tra i Comuni di Gioiosa Ionica- Marina di Gioiosa Ionica- Grotteria – Mammola – Martone e San Giovanni di Gerace, registrato all'Ufficio Entrate di Locri il 24/12/2014 al n. 113.

Con deliberazione C.U. n. 7 del 06/10/2022 è stato approvato lo schema di convenzione per l'attribuzione all'Unione dei Comuni della Valle del Torbido della gestione associata dei servizi informatici e telematici (S.I.A.).

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

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

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

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

Con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 7 febbraio 2025 è stato approvato lo schema di convenzione, per l'utilizzo congiunto con l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido del dipendente geom. Cagliuso Raffaele quale Istruttore dell'Area CUC a 6 ore settimanali

Gestione	Cognome	Nome	Cat. (G)	Profilo	Ore di impiego	% di impiego	Comune di provenienza
CUC	CAGLIUSO	RAFFAELE	C	Istruttore	6	16,67%	Marina di Gioiosa Ionica

In aggiunta alle assegnazioni temporanee per l'anno 2024, indicate nella superiore tabella, il Comune di Marina di Gioiosa Ionica, a seguito dell'avvenuta sottoscrizione della convenzione relativa all'esercizio associato delle funzioni di polizia locale, programma il trasferimento presso l'Unione dei Comuni della Valle del Torbido delle seguenti unità di personale:

Gestione	Cognome	Nome	Area (G)	Profilo	Ore di impiego	% di impiego	Spesa annua
Polizia Locale	MOLINARO	LUCY	Funz.	Funzionario Polizia Locale	36	100,00%	€ 37.464,56
Polizia Locale	RUGGIERO	ALESSANDRO	Istrutt.	Agente P.M.	36	100,00%	€ 34.734,81
Polizia Locale	SICILIANO	FERDINANDO	Istrutt.	Agente P.M.	36	100,00%	€ 34.734,81

e l'assegnazione temporanea mediante distacco della seguente unità:

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

Polizia Locale	TRIFOLI	ANTONIO	Istrutt.	Agente P.M.	24	100,00%	€	22.791,00
-------------------	---------	---------	----------	-------------	----	---------	---	-----------

nonché di eventuali unità di personale assunte, a carattere stagionale, a tempo determinato e a tempo pieno ed indeterminato, sempre relativamente al settore di Polizia Locale..

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

I tempi di attivazione della procedura di trasferimento e assegnazione temporanea saranno determinati con separata deliberazione della Giunta Comunale, previo coordinamento con gli altri Enti facenti parte dell'Unione. Nelle more del completamento della procedura di trasferimento dei contratti di lavoro con la presente programmazione si autorizza sin d'ora, su richiesta dell'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, l'assegnazione temporanea mediante distacco all'Unione del personale più sopra indicato.

### 3.3.4 Formazione del personale

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

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

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

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

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

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

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

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

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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