



Comune di Sinopoli
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)

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 **D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113** ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** quale strumento finalizzato a consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle PP.AA. e una sua semplificazione, nonché ad assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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. Necessario presupposto del PIAO, ai sensi dell'art. 8 del **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132**, sono i **documenti di programmazione finanziaria** (per gli enti locali, il DUP e il bilancio di previsione finanziario) rispetto ai quali i contenuti del Piano devono essere coerenti.

Il PIAO è redatto sulla base del "Piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, adottato in attuazione dell'art. 6, co. 5 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, che disciplina altresì le **modalità semplificate per l'adozione da parte degli enti con meno di 50 dipendenti** e chiarisce che in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del Piano è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. In particolare, le PP.AA. con meno di 50 dipendenti possono adottare un Piano avente la seguente struttura:

Sezione	Sottosezione	Contenuti	Obbligo
1		Sezione anagrafica dell'Amministrazione	SI
2		Valore pubblico, performance e anticorruzione	
	2.1	Valore pubblico	NO
	2.2	Performance	NO
	2.3	Rischi corruttivi e trasparenza	SI
3		Organizzazione e capitale umano	
	3.1	Struttura organizzativa	SI
	3.2	Organizzazione del lavoro agile	SI
	3.3	Piano triennale del fabbisogno del personale	SI
4		Monitoraggio	NO

Tuttavia, benché il Comune di Sinopoli occupi meno di 50 dipendenti, si è ritenuto opportuno compilare anche le sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e "Monitoraggio" affinché il Piano sia uno strumento completo e integrato, evitando dunque l'approvazione di atti separati che tradirebbero l'intento originario di coordinamento e semplificazione perseguito dal legislatore.

Proprio in chiave di coordinamento e semplificazione, ai sensi dell'art. 1 **D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81**, il PIAO sopprime e assorbe i seguenti piani e programmi già previsti dalla normativa vigente:

- il Piano della performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano per le azioni positive;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Sinopoli

Indirizzo: Piazza V. Capua n. 1 – 89020 Sinopoli (RC)

Codice fiscale 82001070802 - Partita IVA: 01205380809

Sindaco: Luigi Chiappalone

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (31/12/2024): 11 (tempo indeterminato)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (31/12/2024): 1811 (dato ISTAT)

Telefono: 0966 961140

Sito internet: www.comune.sinopoli.rc.it

PEC: comune.sinopoli@asmepec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 28/02/2025 e successive modificazioni.

2.1.1 Piano Azioni Positive

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, per gli enti fino a 50 dipendenti non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico". Tuttavia, si ritiene opportuno implementare tale sezione, per dare organicità al documento, con il **Piano delle Azioni Positive (PAP)**, già approvato nell'ambito del PIAO 2024.

PREMESSE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il **Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026** nasce in coerenza con la normativa di riferimento. L'Ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

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

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

Anche il **D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta)** in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa 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 avente lo scopo di:

- a) aggiornare la citata direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente;
- b) adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati unici di garanzia (CUG);
- c) adottare un’unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa sopra richiamata;
- d) definire le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante **“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”**, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;
- e) sostituire la direttiva 23 maggio 2007 recante **“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”** e aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

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

Si ritiene di dover riportare il prospetto di ripartizione per genere dell’organico del Comune, al 31.12.2023, assunti a tempo pieno e indeterminato, dal quale si evince la sussistenza di situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segr.	0	1	1
Funz/EQ	0	0	0

Istruttori	1	5	6
Operatori esperti	0	3	3
Operatori	0	1	1
TOTALE	1	10	11

AZIONI

L'Ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2024/2026:

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 avvilito 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 informativi per il whistleblowing (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e la formazione del personale inerente il contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale. Sarà favorito l'ascolto per ogni forma di disagio con la possibilità di rivolgersi al CUG, ai Responsabili del Servizio e/o al Segretario comunale. Nel caso di segnalazioni, nel rispetto della riservatezza delle situazioni si adotteranno gli opportuni provvedimenti, anche mediante il supporto di specialisti esterni. Nell'anno 2024 sarà aggiornato il documento di valutazione del rischio stress lavoro-collegato, che prevede l'analisi di un campione rappresentativo di gruppi omogenei di lavoratori. Le risultanze serviranno per valutare eventuali azioni da intraprendere per la migliore gestione dei fattori di stress sul luogo di lavoro e per la gestione delle competenze emotive nonché di quelle manageriali legate al ruolo di responsabile.

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

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

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

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 propositive, consultive e di verifica. Sarà valutata l’opportunità di costituire il CUG in forma associata con altri Comuni del territorio limitrofo.

2.2 Sottosezione di programmazione

Performance

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.

La vigente disciplina generale del ciclo di gestione della performance è stata approvata con deliberazione G.C. n. 46/26.04.2017.

La programmazione della performance 2025/2027 è contenuta nel documento allegato al presente atto (Allegato 1).

2.3 Sottosezione di programmazione

Rischi corruttivi e trasparenza

Il Consiglio dell’Anac ha approvato il 16 novembre 2022 il Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023.

Con Deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, l’ANAC ha, quindi, approvato l’Aggiornamento 2023 del PNA 2022, che riguarda per la gran parte i contratti pubblici, stante l’approvazione del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”.

Gli ambiti di intervento del suddetto Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.);

- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Si è optato per la temporanea conferma del PTPCT 2023-2025, strumento approvato, all'interno del PIAO 2023-2025, con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 06/10/2023, cui si fa integrale richiamo.

Tale opzione è confermata espressamente dal citato Piano Nazionale Anticorruzione 2022 il quale ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58). Nel caso di specie, non è stata accertata la commissione, nell'anno 2023, di fatti di natura corruttiva. Inoltre, le modifiche della struttura organizzativa già adottate e quelle in corso di adozione, pur astrattamente rilevanti, non incidono in concreto sulle funzioni espletate dai singoli uffici e, pertanto, non comportano problemi di efficacia o di applicazione delle misure previste nel piano. Nell'anno 2023, inoltre, non sono state acclamate disfunzioni amministrative significative.

Il Comune si riserva, comunque, di procedere all'aggiornamento della presente sottosezione entro la fine dell'esercizio 2025, anche in forma coordinata o associata con altri enti limitrofi, optando sin d'ora per un adeguamento progressivo e per fasi del documento alle novità contenute nel PNA 2022, come aggiornato con la deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

Il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 103/2011, prevede che la struttura organizzativa del Comune sia articolata nei seguenti livelli di unità organizzative:

- a) settori;
- b) servizi;
- c) unità operative.

La Giunta comunale intende, allo stato, non procedere all'istituzione del livello dei servizi e di definire, invece, i settori e le unità operative attive nell'Ente.

Da ultimo, con deliberazione G.C. n. 44/2024, all'interno del PIAO 2024-2026, è stata ridefinita la struttura organizzativa del Comune allo scopo di renderla maggiormente funzionale all'efficace perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

La struttura organizzativa, come modificata e qui confermata, e il correlato funzionigramma sono allegati al presente piano (Allegato 2 e Allegato 3).

3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Si conferma l'organizzazione del lavoro agile allegata al PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 06/10/2023, cui si fa integrale richiamo.

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

Consistenza del personale al 31/12/2024

Area	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato
Funz./EQ	0	0	0	0
Istruttori	5	0	2 (18 ore)	1 (12 ore)
Op.Esp.	3	0	0	0
Op.	1	0	0	0
TOTALE	9	0	2	1

Dotazione organica comprensiva dei fabbisogni									
Area	Profilo	tempo indeterminato				tempo determinato			
		posti coperti (31/12/2024)		posti vacanti		posti coperti (31/12/2024)		posti vacanti	
		t. pieno	t. parziale	t. pieno	t. parziale	t. pieno	t. parziale	t. pieno.	t. parziale
F/EQ	Istruttore direttivo tecnico	0	0	1*	0	0	0	0	0
	Istruttore direttivo contabile	0	0	0	0	0	1 (12h)	0	0
	Istruttore direttivo amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0
I	Istruttore amministrativo	2	0	0	0	0	0	0	0
	Istruttore servizi tributari	1	0	0	0	0	0	0	0
	Istruttore tecnico	1	2 (18h)	0	0	0	0	0	0
	Agente polizia locale	1	0	0	0	0	0	0	0
OE	Esecutore amministrativo	2	0	0	0	0	0	0	0

	Autista automezzi comunali	1	0	0	0	0	0	0	0
O	Operaio generico	1	0	0	0	0	0	0	0
	TOTALE	9	0	1	0	0	1	0	0

*all'esito di progressione verticale

Procedure assunzionali in corso di svolgimento

Risultano ancora in corso di svolgimento, tra quelle programmate, autorizzate e avviate nel corso dell'anno 2024, le seguenti procedure assunzionali:

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	DECORRENZA ASSUNZIONE
1	Istr.	Istruttore direttivo tecnico	FT (36 ore)	Progressione verticale	2025

Stima del trend delle cessazioni:

Appare utile riassumere di seguito le cessazioni previste (per collocamento a riposo) nel triennio 2025-2027:

N.D.	Profilo professionale	Area	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costoannuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore amministrativo	Istruttori	Quiescenza per anzianità anagrafica	01.09.2026	€ 24.587,45	€ 9.140,69 (compreso irap)	€ 33.728,14
1	Agente di polizia locale	Istruttori	Quiescenza per anzianità anagrafica	01.12.2027	€ 24.587,45	€ 9.140,69 (compreso irap)	€ 33.728,14
TOTALE CESSAZIONI					€ 49.174,90	€ 18.281,38	€ 67.456,28

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, è stato 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 **26,98 %**, come può evincersi dalla seguente tabella:

		ANN O		
			2025	
		ANN O		
			2024	
Popolazione al 31 dicembre				VALORE
				1.823
				FASCI A
				b

	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	374.953,71 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	556.138,27 €	
	2021	1.832.561,08 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	1.903.874,36 €	
	2023	1.734.468,49 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.823.634,64 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	433.764,43 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.389.870,21 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		26,98 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		28,60 %
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		32,60 %

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	22.549,17 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	397.502,88 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024 (h)	35,00 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	194.648,39 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	75.304,14 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	194.648,39 €

Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m 1)	750.786,66 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	397.502,88 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (o)	397.502,88 €

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO		
2023		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	414.513,87 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	289.961,22 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	289.961,22 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	259.833,11 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato (ELETTORALE)	6.100,45 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato (SEGRETARIO A SCAVALCO)	24.027,66 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	41.629,56 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	0,00 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	2.069,40 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c. (EX ART. 145 SOVRAORDINATI DE CREA E MARINO)	39.560,16 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	82.923,09 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	82.923,09 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	79.740,06 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	0,00 €

U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	0,00 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.(INAIL)	3.183,03 €
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	0,00 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	0,00 €
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	0,00 €
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00 €
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	414.513,87 €

ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	0,00 €
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	0,00 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	39.560,16 €
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	0,00 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	374.953,71 €

Il Comune di Sinopoli si trova, per popolazione, nella FASCIA B della tabella di cui al D.L. 34/2019 e risulta Ente virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 26,98 %.

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 **22.549,17** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro **397.502,88**.

A seguito della messa a regime della spesa aggiuntiva per le assunzioni effettuate nell'anno 2024, pur non essendo programmate nuove azioni assunzionali da avviare nell'anno 2025, si verifica la seguente dinamica della spesa di personale previsionale per l'anno 2025, tale da superare il limite di capacità assunzionale per l'anno 2024:

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 Euro 374.953,71 + SPAZI ASSUNZIONALI AGGIUNTIVI TEORICI Euro 22.549,17 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024 Euro 397.502,88 < SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 422.392,09

n.b.: inserire dato spesa personale previsionale 2025, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

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;

Per completezza di analisi si rappresenta di seguito la situazione dei resti assunzionali relativi al periodo 2015/2023:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	17.909,41 €	0,00 €	17.909,41 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	0,00 €	0,00 €	0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	43.779,60 €	0,00 €	43.779,60 €
	RESIDUI DISPONIBILI 2020 (B)	2020	31.524,54 €	0,00 €	31.524,54 €
	RESIDUI DISPONIBILI 2021 (B)	2021	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	RESIDUI DISPONIBILI 2022 (B)	2022	31.524,54 €	31.524,54 €	0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2023 (B)	2023	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTALE			124.738,09 €	31.524,54 €	93.213,55 €

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, pari, per questo Comune ad 650.773,69 (spesa media per il personale sostenuta nel triennio 2011/2013);

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 nell'anno 2009 ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile pari ad € **30.690,00**. 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 del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 30.690,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 8.195,81 (al netto di oneri e IRAP)

(si veda al paragrafo 3.3.3-e il dettaglio della programmazione)

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

Si dà atto che non sussistono eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

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

b) La programmazione 2025-2027 e il piano assunzionale 2025

Il Comune di Sinopoli, con riferimento al periodo 2025-2027, non programma nuove assunzioni a tempo indeterminato a valere sulle proprie risorse di bilancio. È fatta salva la conclusione delle procedure assunzionali programmate, autorizzate e avviate nel corso dell'anno 2024 e, specificamente, n. 1 progressione verticale (paragrafo 3.3.3 d) 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% del monte salari dell'anno 2018 (€ 2077,63), pari ad € 377.751, determinato come da tabella che segue:

Monte salari al lordo delle spese per segretario	€ 412.604
Retribuzione segretario comunale e altre voci escluse	- € 29.978
Arretrati anni precedenti	- € 4.875

Monte salari 2018 rilevante	€ 377.751
0,55%	€ 2.077,63

Il Comune fa, infine, riserva di trasferire ad altro ente (Ambito territoriale sociale o altro Comune dell'Ambito) le risorse acquisite a valere sul Fondo speciale per l'equità del livello dei servizi (art. 1, comma 496, legge n. 213/2023), pari – per l'anno 2025 – ad € 9.830,70, per l'assunzione di un assistente sociale.

c) Certificazioni del Revisore dei conti

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 7 del 26/03/2025;

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, in aggiunta alle modifiche già adottate alla struttura organizzativa e alla distribuzione del personale nell'ambito del presente PIAO, 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:

Il Comune di Sinopoli, con riferimento al periodo 2025-2027, non programma nuove assunzioni a tempo indeterminato a valere sulle proprie risorse di bilancio. È fatta salva la conclusione delle procedure assunzionali programmate, autorizzate e avviate nel corso dell'anno 2024 e ancora non concluse.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Non ricorre la fattispecie

d) progressioni verticali di carriera:

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per il triennio 2025/2027 è prevista la seguente programmazione di spesa per lavoro flessibile:

ANNO 2025

POST I	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA A SPESA	COSTO COMPLESSIVO CON ONERI E IRAP	SCADENZA PRESUNTA	CRONO PROGRAMMA
==	====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

ANNO 2026

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO CON ONERI E IRAP	SCADENZA PRESUNTA	CRONO PROGRAMM A
==	====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

ANNO 2027

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO CON ONERI E IRAP	SCADENZA PRESUNTA	CRONO PROGRAMM A
==	====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

È, inoltre, attivo, con durata sino al 31/12/2025 (fatta salva proroga o rinnovo), contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 per n. 12 ore settimanali con istruttore contabile, dipendente a tempo indeterminato di alto ente del Comparto, cui accede convenzione, ai sensi dell'art. 23 del CCNL funzioni enti locali 16.11.2022, per l'utilizzo congiunto del medesimo dipendente per ulteriori n. 3 ore settimanali sino al 31/12/2025.

Si fa, in ogni caso, riserva di autorizzare, con specifici provvedimenti, le eventuali assunzioni a tempo determinato ovvero le assegnazioni temporanee in forma convenzionale che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non ricorre la fattispecie

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. Con separato provvedimento sarà approvato il piano della formazione per l'anno 2025.

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, 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.