



# COMUNE DI CARDETO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Via Milite Ignoto, 67 – 89060  
PEC: [protocollo.cardeto@asmepec.it](mailto:protocollo.cardeto@asmepec.it) TEL: 0965/343012  
C.F. 80009020803

---

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025

---

*(art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113)*

***(approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 21/11/2023)***

## Indice

<b>Premessa e riferimenti normativi</b> .....	1
<b>1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	2
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	2
<b>2.1. Valore pubblico</b> .....	2
<b>2.2. Performance</b> .....	2
<b>2.2.1. Premessa</b> .....	2
<b>2.2.2. Piano della Performance e Piano Esecutivo di Gestione</b> .....	2
<b>2.2.3. Piano azioni positive 2023-2025</b> .....	3
<b>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</b> .....	5
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	5
<b>3.1. Struttura organizzativa</b> .....	5
<b>3.2. Organizzazione del lavoro agile</b> .....	6
<b>3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)</b> .....	6
<b>3.3.1. Riferimenti normativi</b> .....	6
<b>3.3.2. Rappresentazione della consistenza di personale alla data di redazione del presente Piano.</b> .....	6
<b>3.3.3. Programmazione strategica delle risorse umane</b> .....	8
<b>3.3.4. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</b> .....	12
<b>3.3.5. Formazione del personale</b> .....	13
<b>4. SEZIONE: MONITORAGGIO</b> .....	15

## Premessa 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 Cardeto 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 PAIO 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.

## 1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### Comune di Cardeto

Sede: Via Milite Ignoto, 67 - 89060

Codice fiscale:80009020803

Sindaco: Arfuso Crocefissa Daniela

Durata consiliatura: 2019-2024

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2022: 16

Numero abitanti al 31.12.2022: 1.372

codice IPA: c\_b756

Telefono: 0965/343012

PEC: protocollo.cardeto@asmepec.it

Sito web: [www.comune.cardeto.rc.it](http://www.comune.cardeto.rc.it)

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1. Valore pubblico

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alle Linee programmatiche di mandato per il periodo 2019-2024 approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10/2019 e al Documento Unico di Programmazione per il periodo 2023-2025, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7/2023.

### 2.2. Performance

#### 2.2.1. Premessa

Sebbene gli Enti con meno di 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sotto-sezione "Performance", la giurisprudenza contabile ha ribadito l'obbligatorietà per tutte le Pubbliche Amministrazioni dell'adozione del Piano della Performance, benchè lo abbia fatto per sottolinearne la necessità anche in assenza del Piano esecutivo di Gestione (tra le altre, Corte dei Conti Sez. Reg. Veneto n. 73/2022 secondo cui "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"). Pertanto, si ritiene che l'Ente non possa prescindere dalla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo il Regolamento per la valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 26/03/2019, anche al fine della distribuzione della retribuzione di risultato.

#### 2.2.2. Piano della Performance e Piano Esecutivo di Gestione

L'elaborazione degli obiettivi è effettuata in coerenza con il Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione consiliare n. 7/2023 e con il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione consiliare n. 11/2023.

Benchè l'art. 1, comma 4 del d.P.R. n. 81/2022 abbia soppresso il terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 ("il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG") e questo ente, avendo una popolazione inferiore a 5.000 abitanti, non è tenuto all'approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000, si ritiene comunque utile approvare, nell'ambito del presente documento, anche il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023 (**Allegato 1**) poiché ciò consente di garantire la necessaria correlazione tra gli obiettivi di gestione e le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, nonché l'adeguatezza delle stesse agli obiettivi prefissati.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia per l'anno 2023 è contenuta nell'**Allegato 2**.

Gli obiettivi di performance per l'anno 2023 sono stati approvati dal Nucleo di Valutazione, ai sensi del vigente Regolamento per la valutazione della performance, con atto acquisto al prot. n. 3755 del 21/11/2023.

### 2.2.3. Piano azioni positive 2023-2025

La disciplina sulle pari opportunità trova il suo fondamento in Italia nel D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, inclusi 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. Il quadro normativo in tema di pari opportunità si completa con:

- l'art. 7 del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui «Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni 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.»;

- l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 rubricato "Pari opportunità" secondo cui le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con compiti propositivi, consultivi e di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

- l'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009 che riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche;

- l'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 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»;

- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione con cui sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del d. lgs. n. 198/2006, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna 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».

L'Ente, con l'adozione del Piano azioni positive 2023-2025, intende svolgere un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

Si ritiene utile riportare il prospetto di ripartizione per genere dei dipendenti del Comune:

<b>TEMPO INDETERMINATO</b>			
<b>RUOLO/CATEGORIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Funzionario ed EQ (ex cat. D)	1	1	2
Istruttori (ex cat. C)	1	4	5
Operatori esperti	1	4	5
Operatori	1	3	4

Segretario Comunale	1	0	1
	<b>5</b>	<b>12</b>	

Dal quadro sopra riportato si evince che nel Comune sono in servizio n. 5 donne e n. 12 uomini, pertanto si ritiene che sussista una situazione di squilibrio di genere. Tuttavia si rileva che:

- l'Ente è di ridotte dimensioni e la sua struttura organizzativa è caratterizzata da un elevato numero di operatori e operatori esperti addetti per lo più a servizio esterno;
- nell'area dei Funzionari il rapporto uomini-donne è paritetico;
- la posizione gerarchicamente più elevata è occupata da una donna.

Di seguito si riportano gli obiettivi che l'Ente intende perseguire nel triennio 2023/2025 per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere nonché le misure da adottare per il loro raggiungimento:

<b>Obiettivo</b>	<b>Misure</b>	<b>Destinatari</b>
Costituzione del Comitato Unico di Garanzia	Costituzione del Comitato Unico di Garanzia.	Tutto il personale
Formazione e aggiornamento del personale senza discriminazioni	Nelle attività di formazione si terrà conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi programmati. 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. Saranno privilegiate a tal fine esperienze formative fruibili in modalità videoconferenza.	Tutto il personale
Facilitare l'accesso al lavoro agile	Il Comune attiverà il lavoro agile prevedendo che i dipendenti che versano in particolari condizioni personali o familiari abbiano la priorità nell'accesso (per es. lavoratori con figli minori, lavoratori disabili, lavoratrici in stato di gravidanza. Si rinvia all'art. 5 del Regolamento comunale in materia di lavoro agile per l'elenco completo).	Tutto il personale
Rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento/progressione	Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. L'assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivata. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in casi di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, la scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori nelle naturali differenze di genere.	Tutto il personale  Candidati alle selezioni  Componenti commissioni di concorso
Contrasto a qualsiasi forma di violenza fisica o morale	L'Ente promuove il dialogo e l'ascolto quali strumenti per prevenire e rimuovere ogni forma di violenza, fisica o morale. Il dipendente che ritenga di essere vittima di violenza all'interno del luogo di lavoro può segnalarlo anche anonimamente per mezzo del canale telematico per il whistleblowing.	Tutto il personale

Il presente piano ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, restando sottointesa la possibilità di adeguamenti infrannuali ove ritenuti opportuni sulla base del

monitoraggio della situazione di tutela ed equilibrio. Compatibilmente con le esigenze lavorative e le piccole dimensioni dell'Ente, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

### 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Il PNA 2022, adottato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17/01/2023, al punto 10.1.2 dispone che gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, il PTPCT in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, purché nell'anno precedente alla conferma:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Considerato che il PTPCT triennio 2022/2024 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 52 del 27/12/2022, nell'ambito del PIAO 2022/2024, e nessuna delle sopra citate evenienze si è verificata, l'Ente ha ritenuto di avvalersi della facoltà concessa confermando, per l'anno 2023, il PTPCT 2022/2024 (**Allegato 3**), nelle more di un suo adeguamento complessivo a seguito di idoneo monitoraggio che consenta di valutare quali misure adottare in un'ottica di miglioramento progressivo del sistema di gestione dei rischi, anche alla luce delle novità introdotte dal PNA 2022, specie in materia di contratti pubblici e PNRR, nonché alla luce del nuovo Codice dei Contratti Pubblici di cui al D. Lgs. n. 36/2023.

Tuttavia, il PTPCT 2022/2024, nelle more dell'attivazione del servizio di segnalazione illeciti mediante piattaforma informatica dotata di strumenti di crittografia, aveva previsto l'adozione di un sistema di raccolta delle segnalazioni di tipo cartaceo. Tale sistema è stato superato dalla deliberazione G.C. n. 57 del 21.11.2023 con cui è stata approvata la **procedura per la segnalazione di illeciti nel rispetto del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Allegato 4)**, in tal senso innovando quanto disposto nel PTPCT 2022/2024.

È altresì stata avviata la consultazione pubblica per l'aggiornamento del Codice di comportamento integrativo del Comune al fine di adeguarlo alle novità introdotte dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36 e dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81.

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in quattro aree al cui vertice è posto un responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione (ex posizione organizzativa) così dettagliate:

1. Servizio Amministrativo-Affari Generali;
2. Servizio economico-finanziario;
3. Servizio Tecnico-Lavori Pubblici;
4. Servizio Urbanistico-Vigilanza.

Attualmente, a ciascun Servizio sono assegnate le seguenti risorse umane:

1. n. 3 unità di personale (escluso il responsabile) al Servizio Amministrativo-Affari Generali
2. n. 1 unità di personale (escluso il responsabile) al Servizio economico-finanziario
3. n. 9 unità di personale (escluso il responsabile) al Servizio Tecnico-Lavori Pubblici
4. n. 1 unità di personale (escluso il responsabile) al Servizio Urbanistico-Vigilanza

per un totale di n. 14 dipendenti cui si aggiungono n. 2 funzionari titolari di EQ.

Si rinvia all'organigramma (**Allegato 5**) e al funzionigramma (**Allegato 6**) per la rappresentazione della struttura organizzativa e l'individuazione delle funzioni afferenti a ciascun servizio. Per i

dettagli sulle risorse umane (aree, profili professionali, regime orario, etc) si rinvia all'**Allegato 2** contenente il Piano della Performance.

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Cardeto non ha adottato la disciplina in materia di lavoro agile, pertanto, nelle more della sua regolamentazione, previo confronto sindacale, secondo quanto disposto dal CCNL Funzioni locali triennio 2019-2021 che ha disciplinato a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, l'istituto rimane disciplinato dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'obiettivo dell'Ente per il triennio 2023-2025 è attivare il lavoro agile adottando apposito regolamento interno.

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

#### 3.3.1. 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 6-ter del d.lgs. 165/2001 (Linee di indirizzo per la pianificazione 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 91 del D. Lgs. n. 267/2000 (Assunzioni negli enti locali);
- articolo 89, comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 (Organizzazione e gestione del personale negli enti locali);
- 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);
- art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (tetto alla spesa per lavoro flessibile);
- 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);
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);
- art. 9, comma 1-quinquies, d.l. n. 113/2016 (rispetto dei termini per approvazione bilanci e rendiconti);
- art. 23 CCNL Funzioni Locali 15.11.2022 (scavalco condiviso)

#### 3.3.2. Rappresentazione della consistenza di personale alla data di redazione del presente Piano.

Occorre premettere che:

- con deliberazione del C.C. n. 7 del 05/06/2018 è stato dichiarato il **dissesto finanziario** ai sensi dell'art.244 del D. Lgs. n. 267/2000;
- la condizione di dissesto finanziario ha imposto all'Ente la **rideterminazione della dotazione organica** ai sensi dell'art. 259 del D. Lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione C.S. adottata con i poteri della Giunta n. 27 del 30.04.2019 è stata rideterminata la dotazione organica come segue:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	VECCHIA DOTAZIONE ORGANICA (Del. G.M. n. 45 del 01/04/2014)	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA (Del. C.S. n. 27 del 30.04.2019)



		TEMPO PIENO	PART- TIME75 %	PART- TIME50 %	TOT.	TEMPO PIENO	PART- TIME75 %	PART- TIME50 %	TOT.
<b>SERVIZIOTECNICO-LAVORIPUBBLICI</b>									
D1	ISTR.DIRETTIVO-RESP.AREA	1	0	0	1	1	0	0	1
C1	ISTRUTTORE	1	0	0	1	1	0	0	1
B3	COLLABORATORE(oggiB1)	1	0	0	1	0	0	0	0
B1	ESECUTORE	2	1	3	6	1	0	0	1
A1	OPERATORE	1	3	0	4	1	0	0	1
<b>PARZIALI</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>SERVIZIOECONOMICO-FINANZIARIO</b>									
D1	ISTR.DIRETTIVO-RESP.AREA	1	0	0	1	1	0	0	1
C1	ISTRUTTORE	1	0	0	1	1	0	0	1
B3	COLLABORATORE(oggiB1)	1	0	0	1	1	0	0	1
B1	ESECUTORE	0	1	0	1	0	0	0	0
A1	OPERATORE	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PARZIALI</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>SERVIZIOAFFARIGENERALI</b>									
D1	ISTR.DIRETTIVO-RESP.AREA	1	0	0	1	1	0	0	1
C1	ISTRUTTORE	2	0	0	2	2	0	0	2
B3	COLLABORATORE(oggiB1)	1	0	0	1	0	0	0	0
B1	ESECUTORE	1	1	0	2	0	0	0	0
A1	OPERATORE	0	0	2	2	0	0	0	0
<b>PARZIALI</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>SERVIZIO URBANISTICO-VIGILANZA</b>									
D1	ISTR.DIRETTIVO-RESP.AREA	1	0	0	1	1	0	0	1
C1	ISTRUTTORE	3	0	0	3	1	0	0	1
B3	COLLABORATORE(oggiB1)	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	ESECUTORE	0	0	0	0	0	0	0	0
A1	OPERATORE	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PARZIALI</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>TOTALIGENERALI</b>		<b>18</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>

Alla data di redazione del presente Piano il personale in servizio risulta così articolato:

Area	Tempo indeterminato e pieno		Tempo indeterminato e parziale		Note
	Unità	Costo complessivo	Unità	Costo complessivo	
<b>Funzionari ed EQ</b> (ex cat. D)	2	€ 57.460,50			n. 1 funzionario amministrativo-contabile titolare presso il Comune di Cardeto, in convenzione ex art. 30 con Comune di Campo Calabro per n. 18 ore

					n. 1 funzionario tecnico titolare presso il Comune di Cardeto, in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004 con il Comune di Calanna per n. 6 ore
<b>Istruttori</b> (ex cat. C)	2	€ 67.643,46	n. 2 (20,5 ore)	€ 34.194,01	n. 1 Istruttore amministrativo titolare a t.p. presso il Comune di Cardeto, in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004 con il Comune di Santo Stefano in Aspromonte per n. 12 ore
<b>Operatori Esperti</b> (ex cat. B)	1	33.821,73	n. 2 (22 ore) n. 3 (23 ore)	€ 84.718,92	
<b>Operatori</b> (ex cat. A)			n. 4 (25 ore)	€ 69.441,94	
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>€ 158.925,68</b>	<b>11</b>	<b>€ 188.354,88</b>	

Nell'Ente, inoltre, presta servizio n. 1 funzionario assistente sociale per conto dell'Ambito Territoriale-Comune di Melito di Porto Salvo retribuito con le risorse di cui all'art. 1, co. 797 L. 178/2020).

Nell'Ente non è in servizio personale a tempo determinato.

La spesa per il personale a tempo indeterminato per l'anno 2023 è pari a **€ 409.608,19** risultante dalle seguenti voci:

<b>Riepilogo Spesa del Personale 2023</b>	
Costo dipendenti a tempo indeterminato	€ 347.280,56
Fondo salario accessorio	€ 30.079,49
Indennità incarichi di EQ (posizione e risultato)	€ 32.248,14
<b>TOTALE 2023</b>	<b>€ 409.608,19</b>

A tale importo si aggiunge il costo del Segretario Comunale pari a **€ 43.036,00**

Pertanto, la spesa complessiva per il personale nell'anno 2023 è pari a **€ 452.644,19**.

### **3.3.3. 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**

In applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, co. 2, D.L. 34/2019 convertito in L. n. 58/2019 e del D.M. attuativo 17/03/2020, il servizio finanziario ha effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale. Ne è emerso quanto segue.

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **19,65%** come può evincersi dalla seguente tabella:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO 2022	1.372	b
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	(a)	2022	286.464,42 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)		720.770,88 €	
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")		2020	1.840.687,49 €	
		2021	1.489.087,75 €	
		2022	1.436.622,92 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.588.799,39 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	130.952,90 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		1.457.846,49 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)			19,65%
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)	130.479,68 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	416.944,10 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	245.062,10 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	77.452,15 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	245.062,10 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	965.832,98 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	416.944,10 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	416.944,10 €	

- Il Comune, collocato nella fascia B della tabella di cui al D.L. 34/2019 avendo una popolazione di 1372 abitanti al 31/12/2022, risulta *virtuoso* poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **19,65%**
- Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, co. 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, in forza del quale: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente detrazione spesa personale stabilizzato.". L'applicazione della citata norma consente all'Ente, per l'annualità 2023, la detrazione dalla spesa complessiva per il personale, della somma di **€ 198.000,00**, pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.
- 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 2022/2024, con

riferimento all'annualità 2023, di € 130.479,68, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € 416.944,10.

- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a € 965.832,98 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € 720.770,88 un incremento, pari al 34%, per € 245.062,10).
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo di cui sopra, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a € 130.479,68, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di € 416.944,10.
- Il Comune dispone, inoltre, dei seguenti **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 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	29.750,02 €		22.312,52 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	28.245,79 €		28.245,79 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	26.893,84 €		26.893,84 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			0,00 €
TOTALE			84.889,65 €	0,00 €	77.452,15 €

Tali resti, alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M. Tuttavia, la fattispecie non ricorre nel caso dell'Ente.

- È rilevabile, pertanto, che la spesa per assunzioni a tempo indeterminato incontra il seguente limite:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 € 720.770,88 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. € 245.062,10 = <b>LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE € 965.832,98</b>
--

- Quanto alla spesa per il lavoro a tempo determinato si rinvia al punto a3).

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

Si verifica, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, 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:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 486.452,02
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € 390.884,90
---

### 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 alcune limitazioni in materia di lavoro flessibile e, più in generale, di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28 citato in quanto si prevede di assumere un funzionario ai sensi dell'art. 31-bis del D.L. 6 novembre 2021, n. 152 che espressamente dispone che al fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'art. 9, co. 28 del d.l. n. 78/2010 e all'art. 259, co. 6 del d. lgs. n. 267/2000 assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

In ogni caso, si rileva che il valore della spesa per lavoro flessibile nell'anno 2009 è stato pari a € **0,00**.

#### **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. n. 165/2001, come da dichiarazioni rese dai responsabili delle aree, con esito negativo.

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

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato 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. n. 267/2000, pertanto è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.
- Il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **b) stima del trend delle cessazioni**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Dipendente M. A., area degli operatori, con decorrenza dal 01/01/2024, risparmio di spesa: € 0,00 (costo del personale interamente coperto da contributo statale/regionale per stabilizzazione LSU)

#### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente, fermo quanto si dirà al successivo punto 3.3.4. lett. b):

L'Ente rileva la necessità di dotarsi delle seguenti figure, anche in considerazione dell'età avanzata dei propri dipendenti prossimi alla quiescenza:

- n. 1 istruttore di vigilanza
- n. 1 istruttore amministrativo
- n. 1 istruttore tecnico

Tuttavia, l'attuale condizione di dissesto e il relativo "ingessamento" della dotazione organica, nonché le concrete possibilità economico-finanziarie, impongono di rinviare al triennio successivo la valutazione circa l'avvio di eventuali procedure di reclutamento.

#### **d) 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 acquisito al protocollo dell'Ente n. 3543 del 03/11/2023.

### **3.3.4. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno**

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

Il Comune fa riserva di operare, in caso di necessità di riorganizzazione della struttura, 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 (collegamento con sezione c) "stima dell'evoluzione dei fabbisogni")**

Il Comune, nel triennio di riferimento, intende programmare l'assunzione, nel 2023, di **n. 1 funzionario tecnico a tempo determinato (16 mesi) e pieno** ai sensi dell'art. 31-bis del D. L. 6 novembre 2021, n. 152, servendosi delle risorse assegnate con DPCM 30 dicembre 2022 (GU n.43 del 20-2-2023).

Al riguardo si precisa che ai sensi della citata norma, al fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'art. 9, co. 28, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78 e all'art. 259, co. 6, del d. lgs. n. 267/2000, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo, anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. Tali disposizioni si applicano anche ai comuni in dissesto finanziario previa verifica della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali da effettuare entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inoltrata dai comuni interessati. Al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni così previste è stato istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026. Le predette risorse sono ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR con DPCM, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzionali.

In particolare, il DPCM citato ha assegnato al Comune di Cardeto la somma complessiva di € **50.701,36** quale importo a copertura degli oneri per l'assunzione di una figura di categoria D a tempo pieno per n. 16 mesi. Pertanto, tale assunzione non graverà sul bilancio dell'Ente. Peraltro, la spesa di personale derivante da tale assunzione, ai sensi dell'art. 31-bis, comma 1 del D. L. 6 novembre 2021, n. 152, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019 e ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006.

Alla copertura del posto in oggetto si intende procedere mediante ricorso alla **procedura di cui all'art. 3-bis del d.l. 9 giugno 2021, n. 80** atteso che tale possibilità è espressamente prevista dal citato art. 31-bis al comma 4.

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria**

Non ricorre la fattispecie.

**d) progressioni verticali di carriera**

Non ricorre la fattispecie.

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

Si rinvia a quanto indicato alla precedente lettera b).

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale**

Non ricorre la fattispecie.

**g) assunzioni obbligatorie L. 68/1999**

Al fine di garantire l'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro, l'art. 3 L. 68/1999 prevede l'obbligo per i datori di lavoro pubblici di avere alle loro dipendenze un certo numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette, in particolare:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- n. 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- n. 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Il Comune di Cardeto, avendo in servizio n. 5 dipendenti con contratto a tempo pieno e n. 11 dipendenti con contratto a tempo parziale, corrispondenti a n. 6,40 unità a tempo pieno, si colloca nella fascia degli enti al di sotto dei 15 dipendenti, pertanto non è tenuto alla presenza in servizio di dipendenti con disabilità.

**3.3.5. Formazione del personale**

Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale, il Comune di Cardeto individua per il triennio 2023/2025 attività formative di base e generali per tutto il personale, nonché attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza. L'obiettivo è garantire un adeguato aggiornamento professionale del personale dipendente e una efficiente erogazione dei servizi ai cittadini, nonché il rispetto della legalità dell'azione amministrativa.

Le attività formative potranno essere tenute sia da soggetti qualificati esterni all'Ente, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e preferendo, comunque, quelle a carattere gratuito, sia dagli stessi dipendenti, in base alle specifiche competenze e qualifiche possedute, ivi incluso il segretario comunale.

La formazione è tendenzialmente aperta a tutti i dipendenti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, salvo che per specifiche attività non sia richiesta la esclusiva partecipazione dei dipendenti di uno specifico settore.

Le **attività formative di base e generali** sono:

- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012);

- formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (art. 37 D.Lgs. 81/2008);
- formazione in materia di trattamento dei dati personali (art. 32 Regolamento UE 679/2016);
- formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale.

Le attività formative di base e generali sono programmate da ciascun Responsabile di Area per le parti di rispettiva competenza con il coordinamento del Segretario comunale, salva la possibilità di individuare un dipendente responsabile della formazione generale.

Le **attività formative specifiche** sono programmate da ciascun Responsabile di Area tenendo conto del livello di professionalità del personale assegnato, delle esigenze rappresentate o rilevate e delle novità legislative, in modo da garantire una riqualificazione delle competenze e un costante aggiornamento normativo. Ciascun Responsabile garantisce adeguata copertura finanziaria alle attività formative oppure provvede mediante formatori interni, qualora le professionalità all'interno dell'Ente lo consentano, o ancora mediante partecipazione a programmi formativi gratuiti realizzati da soggetti esterni qualificati.

Nel corso del triennio di riferimento il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti realizzati da soggetti esterni qualificati, come ANCI, IFEL, ANUSCA o Ministero dell'Interno, in particolar modo utilizzando lo strumento dei webinar che consente la fruizione della formazione anche a distanza e con ampi margini di flessibilità, favorendo anche iniziative di collaborazione con altre amministrazioni locali. Il Comune intende altresì avvalersi delle attività formative proposte dalla Società COIM Idea alla quale è stato affidato, per il tramite di un suo socio e dipendente, l'incarico di nucleo di valutazione dell'Ente.

Con particolare riguardo alla formazione e sviluppo delle competenze digitali, il Comune fa riferimento al documento "Syllabus delle competenze digitali per la PA" del Dipartimento della funzione pubblica richiamato dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" adottata il 23 marzo 2023. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi online a cittadini e imprese; le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato). L'Ente intende quindi individuare e abilitare almeno il 30% dei dipendenti da avviare all'attività formativa messa a disposizione gratuitamente dal Dipartimento della funzione pubblica mediante la piattaforma Syllabus. La piattaforma, in base agli esiti del test iniziale, proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze. La durata media di ciascun modulo formativo è di 90 minuti cui si aggiunge il tempo di esecuzione dei test. La durata complessiva massima della formazione è calcolata presuntivamente in 15 ore che possono variare a seconda del livello dell'utente. Al termine delle attività formative, l'effettuazione di un test post formazione consente di verificare le competenze acquisite.

Quanto alle misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non), il Comune di Roccaforte del Greco intende diffondere tra i propri dipendenti la conoscenza dell'iniziativa "PA 110 e lode", frutto di un protocollo d'intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra i Ministri per la Pubblica amministrazione e dell'Università e Ricerca, che consente a tutti i dipendenti pubblici di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.



#### **4. SEZIONE: MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6, co.3 d.l. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla l. n.113/2021, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 sarà effettuato, in forma singola, con cadenza annuale. Al monitoraggio partecipano tutti i responsabili dei servizi, coordinati dal segretario comunale, nonché gli amministratori e il nucleo di valutazione per le parti di rispettiva competenza. In particolare, il monitoraggio avviene:

- per le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009, in quanto compatibili per l'ente locale (tra gli strumenti per il monitoraggio della performance si individuano le relazioni annuali dei responsabili dei servizi, nonché la relazione annuale sulla performance);
- per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le modalità definite dall'ANAC (per esempio, relativamente alla trasparenza, il monitoraggio è effettuato anche tenendo conto delle categorie di dati, individuati annualmente dall'ANAC, la cui pubblicazione deve essere attestata dai nuclei di valutazione);
- per la sezione "Organizzazione e capitale umano", tenendo conto dello stato di avanzamento dell'attuazione della programmazione assunzionale.