



**Comune di Gioia Tauro**

Città metropolitana di Reggio Calabria

**PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA'  
E ORGANIZZAZIONE  
2025 – 2027**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## **Premessa**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

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

Il percorso che ha reso attuativo il PIAO, le incertezze, i continui rinvii, i tanti pareri contrastanti che l'hanno accompagnato ed il fatto che sia diventato realtà nel giorno della scadenza della sua prima adozione (30 giugno 2022) hanno reso particolarmente complessa la attuazione.

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

## **Riferimenti normativi**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 10 commi ed è il seguente:

*“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione*

*delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

*f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*

*g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

*3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

*4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.*

*5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.*

*6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.*

*6- bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

*7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.*

*7- bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.*

*8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”*

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il PIAO 2025/2027 del Comune di Gioia Tauro è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) Valore pubblico
- b) Performance
- c) Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) struttura organizzativa
- b) organizzazione del lavoro agile
- c) piano triennale dei fabbisogni

Sezione 4: Monitoraggio:

indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente;

La mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009, che prevedono:

- Divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- Divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

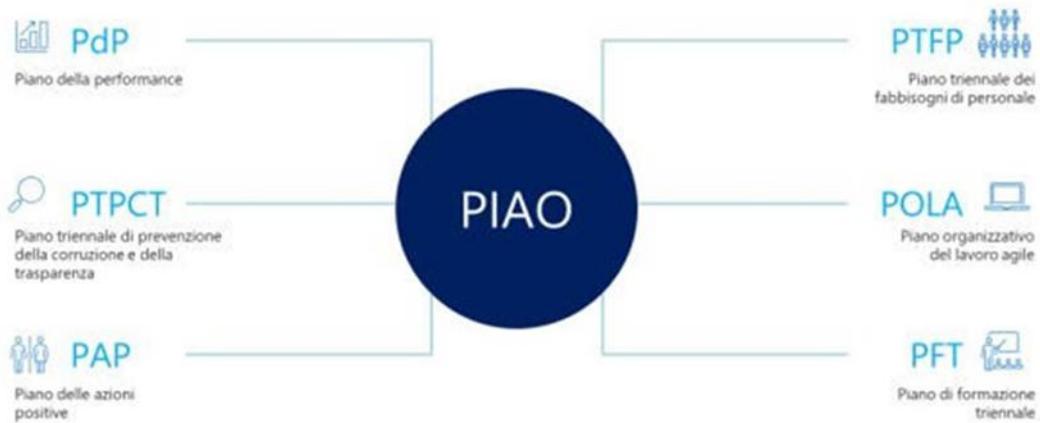
Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del D.l. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

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

La proposta del PIAO verrà presentata alla Giunta comunale per la sua approvazione.

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

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



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE  
2025-2027**

<b>SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>Comune di</b>	Gioia Tauro (RC)
<b>Indirizzo</b>	Via Trento,57 – 89013 – Gioia Tauro (RC)
<b>Recapito telefonico</b>	0966-508230 - 0966-5081
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="https://www.comune.gioiatauro.rc.it/index.php">https://www.comune.gioiatauro.rc.it/index.php</a>
<b>e-mail</b>	
<b>PEC</b>	<a href="mailto:protocollogioiatauro@asmepec.it">protocollogioiatauro@asmepec.it</a>
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	C.F. 00137710802 – P.I. 00137710802
<b>Sindaco</b>	Avv. Simona Scarcella
<b>Numero dipendenti al 31.12.2024</b>	116
<b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>	19.860

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore pubblico

Secondo le linee guida per la redazione del PIAO, il “Valore pubblico” rappresenta il miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale, sanitario, ecc. della comunità amministrata.

La presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione come previsto dall’art. 3, comma 1, lettera a) del decreto n. 132/2022 e dall’art. 8 comma 1 del medesimo decreto, il quale prevede che *“Il Piano integrato di attività e organizzazione (...) assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”*.

In una logica di integrazione, la sottosezione “Valore pubblico” è il filo conduttore rispetto alla quale le altre sottosezioni del PIAO devono declinare i relativi contenuti, in termini di performance, di protezione dai rischi corruttivi, di organizzazione e capitale umano.

Inoltre, il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria (Allegato n. 4/1 al d.lgs. n. 118/2011), nel delineare i contenuti del DUP, fornisce un quadro di riferimento all’interno del quale la sottosezione “Valore pubblico” del PIAO deve essere elaborata.

Il principio contabile prevede, infatti, che la sezione strategica del DUP debba sviluppare e concretizzare le linee programmatiche di mandato di cui all’art. 46, comma 3, del d.lgs. n. 267/2000 e individuare, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell’ente.

Ai sensi dell’art. 3, comma 2, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, adottato dal Ministro per la pubblica istruzione di concerto con il Ministro dell’economia e delle Finanze, recante “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”: “Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione”.

In particolare, la sezione strategica del DUP individua “le principali scelte che caratterizzano il programma dell’amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo”.

Il DUP 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 18/02/2025 contienegli indirizzi e obiettivi strategici.

## 2.2 Performance

La presente sottosezione contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

La presente sottosezione sostituisce il Piano della Performance, mantenendone la connotazione di contenuto centrale del ciclo di gestione della Performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente.

Il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare al personale per le annualità 2025-2027, definito a partire:

1. dalle linee programmatiche di mandato 2024-2029 (fine mandato), declinate in indirizzi strategici (Sezione Strategica), programmi e obiettivi operativi annuali-triennali (Sezione Operativa) del DUP 2025-2029 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 2/2023;
2. dal Bilancio di previsione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.3 del 18/02/2025;
3. dal PEG contabile, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 18/03/2025. Quest’ultimo attribuisce le dotazioni economico - finanziarie, necessarie per garantire il raggiungimento degli obiettivi di performance da parte dei Responsabili dei Settore, redatto secondo quanto stabilito dal principio contabile della programmazione all. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011, punto 10 e dall’art. n. 169 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL).

Gli obiettivi sono proposti dalla Giunta.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell’efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali

dell'Amministrazione;

b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;

c) la semplificazione delle procedure;

d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Al presente PIAO sono allegate le singole schede che definiscono gli obiettivi del Segretario Generale e dei singoli responsabili di Settore, che costituiscono la Sottosezione di programmazione "2.2. - Performance" del PIAO 2024.



### Sistema di valutazione della Performance

L'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, recita:

1. *Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.*

2. *Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato."*

I criteri e le metodologie di valutazione del personale non dirigente sono stati definiti con l'approvazione della disciplina delle materie oggetto di concertazione.

I vigenti sistemi di valutazione citati risultano, nel suo impianto complessivo, rispondere ai principi introdotti dal Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i, nonché conformi al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e pertanto non necessitano di un adeguamento.

Al presente Piao sono allegati gli obiettivi del Personale incaricato di posizione organizzativa.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Premessa

La presente sottosezione è stata predisposta, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, tenuto conto delle indicazioni da ultimo fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato da ANAC con deliberazione n. 7 in data 17.01.2023. Il presente piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2025-2027 è redatto secondo le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Nella redazione del presente piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2025-2027 si è tenuto conto della legislazione nazionale vigente nonché del PNA 2019, del PNA 2022 e del PNA 2023 approvato con delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023.

Inoltre si è tenuto conto dell'aggiornamento degli indicatori di rischio a livello comunale, effettuato da Anac in data 23/05/2024.

L'adozione del PTCPT 2025-27 riportata nella presente Sezione del PIAO viene operata tenuto conto che non sono pervenuti contributi nella procedura di consultazione pubblica, nonstante pubblicazione di avviso di consultazione, effettuato dal rpct.

I contenuti della presente sottosezione sono rappresentati nella documentazione di seguito elencata, che viene allegata al presente documento per costituirne parte integrante e sostanziale:

- PIAO 2025 - Sottosez. 2.3. - Rischi corruttivi e Trasparenza
- All. A.1. - PIAO 2025 - Sottosez. 2.3. - MAPPATURA Processi
- All. A.2. - PIAO 2025 - Sottosez. 2.3. - Analisi dei rischi - Stima del livello di rischio
- All. A.3. - PIAO 2025 - Sottosez. 2.3. - SCHEDE MISURE Prevenzione
- All. A.4. - PIAO 2025 - Sottosez. 2.3. - Individuazione e programmazione delle misure
- All. A.5. - PIAO 2025 - Sottosez. 2.3. - Schema Relazione annuale dei Responsabili
- All. A.6. - PIAO 2025 - Sottosez. 2.3. - Obblighi di pubblicazione

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

##### Premessa

A seguito delle elezioni amministrative avute luogo lo scorso mese di Giugno, la struttura organizzativa dell'Ente è stata modificata dall'attuale Amministrazione comunale, sulla base della considerazione che per raggiungere e realizzare gli obiettivi previsti nel programma di mandato risulta quanto mai necessario fare affidamento sulle leve dell'organizzazione interna, allo scopo di efficientarle.

La struttura organizzativa del Comune di Gioia Tauro risulta alla data odierna quella definita mediante la deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 06/02/2025, ad oggetto: "Approvazione nuova struttura organizzativa e funzionigramma. Riorganizzazione uffici e servizi".

Tale processo di riorganizzazione ha preso le mosse in particolare dalla situazione finanziaria dell'Ente. In effetti con deliberazione n. 24 del 25.09.2023, recante "Misure straordinarie di risanamento ex art. 268, c. 2, TUEL – Recepimento determinazioni G.C. n. 113- 2023", il Consiglio Comunale ha deciso di ricorrere a tale procedura allo scopo di risanare le finanze dell'Ente. In esito alla procedura intrapresa, in data 10.01.2024 la Prefettura di Reggio Calabria ha trasmesso il decreto del Ministero dell'Interno – Direzione Centrale della Finanza Locale n.0190411 del 18.12.2023, assunto in pari data al protocollo generale dell'ente con il n. 898/2024, con il quale detto Ministero, ai sensi dell'art. 268, comma 2, del D.lgs. n. 267/2000, ha stabilito le misure straordinarie per il risanamento del Comune di Gioia Tauro, nonché la quantificazione e la articolazione temporale delle predette misure di risanamento finanziario. Tale decreto è stato oggetto di deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 19.02.2024. In tale deliberazione sono state individuate le misure di risanamento ventennale per come disposte dal decreto di cui sopra. Esse in particolare possono essere così riassunte e dovranno riguardare, ove perseguibili:

a) *la riorganizzazione e allo snellimento della struttura amministrativa, ai fini prioritari di ottenere una riduzione significativa degli uffici di livello dirigenziale e delle dotazioni organiche, nonché dei contingenti di personale assegnati ad attività strumentali e di potenziare gli uffici coinvolti nell'utilizzo dei fondi del PNRR e del fondo complementare e nell'attività di accertamento e riscossione delle entrate;*

*g) il riordino degli uffici e organismi, al fine di eliminare duplicazioni o sovrapposizioni di strutture o funzioni;*

*h) il rafforzamento della gestione unitaria dei servizi strumentali attraverso la costituzione di uffici comuni.*

L'assetto organizzativo degli Uffici, in particolare, presenta una struttura burocratica (Macro struttura) articolata su 6 livelli organizzativi, denominati "Settori", all'interno dei quali sono ricompresi i vari "Servizi".

Si riporta di seguito l'indicazione specifica del modello organizzativo in essere:

Settore I - Affari Generali

Settore II - Economico finanziario

Settore III – Amministrativo

Settore IV – Tecnico Manutentivo

Settore V – Vigilanza

Settore VI - Tributi ed entrate comunali

In esito a tale processo riorganizzativo i precedenti settori Quarto e Quinto sono stati unificati nel neo settore Quarto Tecnico manutentivo ed è stato soppresso l'Ufficio Avvocatura civica.

In particolare, si segnala che al vertice dei 6 Settori da cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente, sono assegnati, n. 6 funzionari, di cui solo 2 assunti ex art. 110, c. 1, TUEL, a fronte dei cinque in precedenza.

Per cui si segnala che l'Ente ha preferito utilizzare il proprio personale in servizio anziché ricorrere a contratti a tempo determinato, ottenendo un risparmio di spesa.

Con riferimento al Settore Vigilanza – Polizia Locale, l'incarico di EQ è stato attribuito a personale a tempo indeterminato e pieno, il quale è stato assegnatario di mansioni superiori, giusta determinazione del Responsabile del Settore personale n. del, in tal modo ottenendo un risparmio di spesa, poiché fino al 31/12/2024 tale posizione era ricoperta da un funzionario assunto ai sensi dell'articolo 110 TUEL.

Nel neo istituito Settore Quarto Tecnico manutentivo, nato dalla unificazione dei vecchi settori Quarto Lavori Pubblici e Quinto Programmazione e gestione del territorio, l'incarico di EQ è stato attribuito a dipendente interno dell'Ente, appartenente all'area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni, assunto con contratto a tempo indeterminato.

Tale scelta ha permesso di eliminare il costo relativo agli incarichi di eq conferiti con l'articolo 110 del tuel.

A tutti gli apicali è stata conferita, mediante apposito decreto sindacale, la necessaria P.O.

A ciascun Settore (U.O. di massima dimensione), in armonia alla struttura organizzativa di cui detto, corrisponde un centro di responsabilità, cui sono assegnate risorse finanziarie, umane e strumentali, per realizzare, in termini organizzativi, gli obiettivi di gestione assegnati dall'Amministrazione.

Per quanto attiene alle risorse umane collocate nei vari Settori, l'Ente presenta un numero di dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, ascrivibili alle rimanenti Aree di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022, pari a complessive n. 116 unità (inclusi i dipendenti di cui detto, rientranti nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q.).

Per la massima parte trattasi di personale proveniente dal bacino degli ex LSU/LPU, contrattualizzato a tempo parziale ed indeterminato, cui va ad aggiungersi il personale assunto a tempo pieno ed indeterminato.

Si evidenzia che la massima parte del personale dipendente è ascrivibile alle Aree degli Operatori e degli Operatori Esperti, cui si riconducono i profili più bassi, circostanza che, purtroppo, determina difficoltà (e, talora, rallentamenti) nell'espletamento delle procedure e nella fornitura dei servizi.

Segue prospetto illustrativo di sintesi inerente alla composizione del personale dipendente (aggiornato al 31.03.2025):

PROSPETTO RIEPILOGATIVO GENERALE

COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE

(al 31.03.2025)

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	8	1	1	2*	12
Istruttori	13	9	0	0	22
Operatori esperti	10	44	0	0	54
Operatori	9	17	0	0	26
<b>TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>					<b>114</b>
Dipendenti sospesi (n. 1 Funzionari e E.Q. a t. pieno e ind.)					1
Dipendenti in aspettativa (n. 1 Istruttore a t. pieno e ind.)					1
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>					<b>116</b>

## ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa del Comune di Gioia Tauro, secondo le indicazioni sopra riportate, risulta quella definita dalla deliberazione n. 26 del 06.02.2025.

In particolare, nel funzionigramma allegato alla deliberazione della Giunta comunale di cui sopra sono espressamente riportati, per ciascun Settore, le attività ed i compiti di specifica competenza.

La macrostruttura dell'Ente è rappresentata graficamente nella figura che segue:



## LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Con deliberazione n. 48 del 28/03/2019 della Commissione Straordinaria, a mezzo della quale si è dato luogo alla ridefinizione dell'articolazione della struttura organizzativa dell'Ente, si è autorizzata, per ciascun Responsabile di Settore, la corresponsione dell'indennità di posizione nell'importo minimo previsto dalla norma contrattuale (art. 15 CCNL – Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018) – dunque, nella misura di 5.000,00 – “riservando a successivo atto la determinazione del (suo) valore economico (...) in esito alla valutazione che il Nucleo di Valutazione opererà in ragione della nuova riorganizzazione”. Dato atto che, da allora, non è stata effettuata, dal Nucleo di Valutazione, alcuna graduazione del valore economico della predetta retribuzione di posizione, per i dipendenti di ruolo la stessa continua ad essere corrisposta nel valore minimo previsto.

Si segnala che con delibera di Giunta comunale n. 33 del 12/02/2025 è stato approvato il regolamento per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di EQ.

Detto regolamento attribuisce al Nucleo di valutazione il compito di proporre alla giunta comunale la pesatura dell'incarico di EQ per la graduazione della correlativa retribuzione di posizione.

Alla data odierna gli atti sono stati ritualmente trasmessi al NIV, ai fini di tale incombente per le annualità 2024 e 2025,

Si segnala tuttavia che con riferimento alla posizione del Responsabile del Settore II – Economico Finanziario, mediante deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 13.09.2023, ad oggetto: “Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di n. 1 unità di personale (ex Istruttore direttivo contabile, Cat. D, pos. ec. D1 - ora Specialista in attività contabili inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. – CCNL FL 2019/2021 del 16.11.2022), assunta ex art. 110 TUEL a tempo pieno e determinato, per il Settore II Economico-Finanziario”, stante la sua “specifica qualificazione professionale e culturale”, debitamente accertata nell'ambito delle procedure selettive funzionali all'affidamento dell'incarico, della “temporaneità del rapporto” e tenuto conto della difficoltà di reperire sul mercato competenze professionali di analoga specializzazione ed esperienza, si è autorizzata la rimodulazione dell'indennità ad personam di cui all'art. 110, c. 3, TUEL, nell'importo lordo di € 1.300,00 mensili, fino alla scadenza del mandato sindacale.

Tale incarico è stato prorogato fino al 30/09/2025.

**AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE**

L'ampiezza delle U.O. in termini di dipendenti in servizio assegnati a dette articolazioni, risulta essere quella rappresentata, per ciascuna articolazione organizzativa, nei prospetti che seguono:

**SETTORE I**  
**COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE**  
Responsabile del Settore: Dr. ssa Patrizia Parrello

AREA -ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	0	0	1	0	1
Istruttori	2	3	0	0	5
Operatori esperti	4	3	0	0	7
Operatori	3	0	0	0	3
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>					16

**SETTORE II**  
**COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE**  
Responsabile del Settore: Dr.ssa Mirella DE VITA  
(assunta a t. det. e parziale ex art. 110, c. 1, TUEL)

AREA -ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	0	0	0	1	1
Istruttori	0	2	0	0	2
Operatori esperti	0	5	0	0	5
Operatori	0	0	0	0	0
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>					8

**SETTORE III**  
**COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE**

**Responsabile del Settore: Dr.ssa Maria Teresa SORACE**

Istruttore a t. pieno e ind. incaricato con decreto sindacale n. 26/2021

AREA -ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	4	0	0	0	4
Istruttori	5	1	0	0	6
Operatori esperti	1	14	0	0	15
Operatori	0	0	0	0	0
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>					<b>25</b>

\*Incluso Responsabile del Settore

\*\* I n. 4 Funzionari sono tutti Assistenti sociali

**SETTORE IV**  
**COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE**

**Responsabile del Settore: Ing. Bruno Gallè**

(Funzionario assunto a t.indet. e parziale )

AREA -ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	1	1	0	0	2
Istruttori	2	0	0	0	2
Operatori esperti	6	17	0	0	23
Operatori	6	16	0	0	22
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>					<b>49</b>

Nel Settore IV sono presenti altresì:

n. 1 Funzionario ed E.Q. a tempo pieno ed indeterminato sospeso dal servizio;

n. 1 Operatore esperto in aspettativa

n. 1 Operatore in aspettativa

Presso il Settore V sono inoltre utilizzati n. 13 lavoratori ex L.R. n. 31.1016

**SETTORE V**  
**COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE**

**Responsabile del Settore: Dr.Francesco Patamia**

(assunta a t. indet. e pieno, Area degli Istruttori con mansioni superiori)

AREA -ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	0	0	0	0	0
Istruttori	4	1	0	0	5
Operatori esperti	0	2	0	0	2
Operatori	0	1	0	0	1
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>					<b>8</b>

\*Incluso Responsabile del Settore Nel Settore V sono

presenti altresì:

n. 1 Istruttore a tempo pieno ed indeterminato in aspettativa.

**SETTORE VI**  
**COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE**

**Responsabile del Settore: Giuseppe Gaglianò**

(dipendente assunto a t. indet. e pieno)

AREA -ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	0	0	0	0	0
Istruttori	2	0	0	0	2
Operatori esperti	1	4	0	0	5
Operatori	1	1	0	0	2
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>					<b>9</b>

#### **ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Per quanto attiene alle risorse umane, i dipendenti di ruolo, il personale a vario titolo contrattualizzato e le altre eventuali risorse umane in servizio sono collocati nei vari Settori ed assegnati ai rispettivi responsabili.

La relativa carenza di risorse umane a disposizione e la prevalente presenza di categorie troppo basse, che determina una certa rigidità nella gestione, ha suggerito di mantenere quanto più possibile invariata la distribuzione del personale tra i Settori, sulla base dell'esperienza pregressa, fatte salve le eventuali modifiche ritenute, comunque, indispensabili a garantire il buon andamento dell'attività amministrativa, ovvero funzionali alla nuova articolazione della macrostruttura organizzativa, così come scaturente dal presente atto, in combinato disposto col principio di rotazione degli incarichi previsto dalle vigenti disposizioni in materia di prevenzione della corruzione.

L'Amministrazione si riserva, comunque, di effettuare periodiche verifiche sulla struttura organizzativa e, in caso di evidenza di elementi di criticità, di attuare le azioni più adeguate per il loro superamento, anche attraverso modifiche della struttura e/o modifiche nell'assegnazione delle funzioni e/o delle risorse umane.

#### **INTERVENTI CORRETTIVI**

Gli interventi correttivi saranno enunciati nella parte 3.3 del presente Piano.

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

#### Premessa

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

#### MISURE ORGANIZZATIVE

L'Ente è in procinto di disciplinare l'istituto del lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa in attuazione degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e s.m.i. e dell'art. 6, comma 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c) decreto del Ministro della Pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, la sottosezione di programmazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale":

"indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali";

**3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE**

La consistenza del personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Gioia Tauro risultante nel prospetto riepilogativo di seguito riportato fornisce la rappresentazione dei dati aggiornati al 31.12.2024

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO GENERALE**  
**COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE**

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	8	1	1*	1*	11
Istruttori	13	9	0	0	22
Operatori esperti	10	44	0	0	54
Operatori	9	17	0	0	26
<b>TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>					<b>113</b>
Dipendenti sospesi (n. 1 Funzionari e E.Q. a t. pieno e ind.)					1
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>					<b>114</b>

\* Posti ricoperti mediante contratto a t.d. ex art. 110, comma 1, TUEL.

Presso l'Ente (Settore V) sono utilizzati n. 12 lavoratori ex L.R. n. 13-2016

### 3.3.2. LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Al momento dell'adozione del presente documento il Rendiconto della gestione 2025 risulta in corso di approvazione.

Ne consegue che, poiché ai fini della determinazione della capacità assunzionale l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della L. del 27 dicembre 2019, n. 160, fa riferimento ai dati emergenti dagli "ultimi tre rendiconti approvati", in attesa di detta approvazione, per l'elaborazione del Programma triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 si è reso necessario assumere a riferimento i dati risultanti dai rendiconti 2021/2023. Di talché, in attesa dell'aggiornamento dei dati in questione, il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 per l'anno 2025 rimane quello definito con determina del Responsabile del Settore II - Economico - Finanziario n. 19 del 30/05/2024, che viene allegata al presente documento sub A1 e A2 e ai cui contenuti si rinvia.

Pertanto, nel rinviare per gli elementi di dettaglio alla predetta determinazione, si ritiene opportuno rappresentare sinteticamente in questa sede che, per come nella stessa accertato:

- a. ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2024 al Comune di Gioia Tauro è pari al 23,88%, come verificabile dal prospetto allegato alla citata determinazione;
- b. tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020 (pari al 27%);
- c. il tetto massimo della spesa di personale destinabile ad assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2024 è pari a € 3.248.346,15.
- d. Resta inteso che si procederà all'aggiornamento dei dati in esame mediante adozione di una nuova determina del Responsabile del Settore II - Economico - Finanziario non appena il Conto consuntivo 2025 sarà approvato dal Consiglio comunale ai sensi dell'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000.

### 3.3.3. LA PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Sulla scorta delle analisi condotte dall'Ufficio Personale, al 31.12.2024, sono previste le cessazioni per collocamento a riposo , per come precisato nel prospetto che segue.

. 227 del D.Lgs. n. 267/2000.

ANNO	COGNOME e NOME	AREA	DATA CESSAZIONE	TOTALE
2025	PISANO AGOSTINO	Operatore/A	01/04/2025	02
	SQUILLACE NATALE DOMENICO	Operatore /A	01/08/2025	
2026 GIO	BILLITTERI VINCENZO	Operatore--	01/06/2026--	7
	CATANIA GIUSEPPE--	Operatore--	01/06/2026--	
	CORTESE SALVATORE	Operatore esperto	01/07/2026	
	GIOFFRE' ANTONINO	Operatore esperto	01/11/2026	
	RITROVATO ANTONIO	Operatore esperto	01/07/2026	
	TUTINO SALVATORE	Operatore esperto	01/07/2026	
	ZAPPIA SEBASTIANO	Operatore esperyo	01/11/2026	
2027	CREA ROSARIO RAFFAELE	Operatore/A	01/10/2027	7
	PALUMBO VINCENZO	Operatore Esperto	01/10/2027	
	ROTILIO SAVERIO	Istruttore	01/06/2027	
	VARDE' SANTO	Istruttore	01/12/2027	
	PATAFFIO ANTONIO	Operatore esperto	01/01/2027	
	BARBARO GIUSEPPE	Operatore esperto	01/07/2027	
	PEPE' CARMELINO	Op. esparto	01/08/2027	

### 3.3.3.4. LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

In particolare, in base alle esigenze dell'Ente risulta necessario programmare le seguenti misure occupazionali:

“1. Integrazione dell'orario di lavoro fino al raggiungimento di n. 30 ore settimanali per n. 48 unità di personale dipendente a tempo indeterminato e parziale come da elenco allegato al Piano assunzioni - Anno 2023 approvato con delibera di G.C. n. 138 del 20.10.2023, ad oggetto “Approvazione stralcio PIAO 2023-2025 - Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale”: dalla data di sottoscrizione della relativa appendice contrattuale al 31.12.2025, previa verifica delle esigenze funzionali da parte dei Responsabili dei Settori cui in personale è assegnato.

Nell'ambito di tale misura, stante l'esigenza di potenziare il servizio di raccolta rifiuti urbani, occorre prevedere l'integrazione a 34 ore per il personale addetto al relativo servizio (n. 16 addetti), con decorrenza dalla data di sottoscrizione della relativa appendice contrattuale al 31.12.2025.

Proroga fino al 31.12.2025 dell'integrazione dell'orario di lavoro a 30 ore/sett. disposta con deliberazione di G.C. n. 81 del 30.06.2023, ad oggetto “Integrazione oraria temporanea personale Uffici diversi. Determinazioni”, per n. 24 unità di personale dipendente a tempo indeterminato e parziale ivi indicato, al fine di garantire servizi essenziali e, dunque, tali da non potere subire interruzioni o rallentamenti di sorta.

Per come sopra detto, per gli operai addetti al servizio di raccolta rifiuti urbani (la cui integrazione oraria a 30 è stata prevista fino a fine dicembre 2024), occorre prevedere l'integrazione a 34 ore fino al 31.12.2025.

Integrazione dell'orario di lavoro fino al raggiungimento di n. 34 ore settimanali per n. 12 unità di personale utilizzato dall'Ente ai sensi della Legge Regionale 31/2016 da Gennaio a Dicembre 2025, facendo presente che la copertura finanziaria fino a 30 ore è assicurata dalla Regione Calabria;

Elaborazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 con le seguenti previsioni:

- copertura a tempo indeterminato di n. 2 posti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Cat. D1) a tempo pieno attualmente coperti mediante contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, TUEL; posti da ricoprire, nelle more della definizione delle relative procedure contrattuali ed al fine di garantire la funzionalità dei servizi, ex art. 110, comma 1, TUEL;
- copertura a tempo indeterminato di n. 1 posti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Cat. D1) a tempo pieno con la qualifica di Istruttore amministrativo/contabile;
- valorizzazione del personale dipendente mediante procedura verticale volta al potenziamento del Settore di Polizia municipale mediante previsione di una nuova progressione verticale per la copertura di n. 1 posto appartenente all'Area dei Funzionari ;

- copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 3 \* posti appartenenti all'Area Istruttori (ex Cat. C), di cui due con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo ed uno con il profilo professione di Istruttore Informatico (Si precisa che il costo per un' assunzione tra quelle previste era stato già conteggiato nelle spese di personale dei precedenti anni, poiché il posto risultava coperto. La vacanza si è determinata in data 07/01/2025 in seguito alle dimissioni del dipendente a tempo indeterminato, cosicché la copertura tramite procedura concorsuale non determina incremento di spesa)

- copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 2 posti appartenenti all'Area degli Operatori esperti (ex Cat. B3), di cui uno con il profilo professionale di Autista ed uno con il profilo professionale di Idraulico;

Assunzione di n. 2 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato appartenenti all'Area dei Funzionari, in attuazione del Programma nazionale di assistenza tecnica, capacità per la coesione 2021/2027(CAPCOE) con costi gravanti sul PNRRCAPCOE per l'intero periodo di ammissibilità delle spese ( 31/12/2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;

Assunzione a tempo indeterminato e parziale a 18 ore settimanali di n. 1 Posto appartenente all'Area dei Funzionarie e dell'E.Q., profilo professionale Assistente sociale, con costi gravanti su contributo ministeriale concesso dal Ministero del Lavoro ex articolo 1 della Legge di bilancio 2021 comma 797 e seguenti e subordinato alla concessione di tale finanziamento.

## GLI INDIRIZZI STRATEGICI INSERITI NEL D.U.P. 2025/2027

Al riguardo, si precisa che il contenuto della presente sezione è già inserito nel Dup 2025/2027, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 18/02/2025.

Tuttavia è necessario prevedere un'aggiornamento dello stesso alla luce della previsione delle seguenti misure occupazionali:

Assunzione a tempo indeterminato e parziale a 18 ore settimanali di n. 1 Posto appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., profilo professionale Assistente sociale, con costi gravanti su contributo ministeriale su concessione del Ministero del Lavoro ex articolo 1 della Legge di bilancio 2021 comma 797 e seguenti;

Assunzione a tempo indeterminato e pieno di un posto appartenente all'Area degli Istruttori- profilo professionale – Istruttore amministrativo. Si precisa che il costo per tale assunzione era stato già conteggiato nelle spese di personale dei precedenti anni, poiché il posto risultava coperto. La vacanza si è determinata in data 07/01/2025 in seguito alle dimissioni del dipendente a tempo indeterminato, cosicché la copertura tramite procedura concorsuale non determina incremento di spesa

L'Amministrazione si prefigge come obiettivo strategico "la graduale copertura di tutte le figure apicali dei Settori nei quali si articola l'organizzazione dell'Ente, ricorrendo a diverse soluzioni organizzative.

Già per l'anno 2025 sono previste n. 3 assunzioni riguardanti l'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione mediante concorso pubblico, mobilità o utilizzo di graduatoria di altri enti, allo scopo di assicurare continuità nella gestione dei vari settori attualmente privati di una stabile copertura a livello apicale, poiché l'Ente ha utilizzato nel corso del tempo figure per lo più a tempo determinato a carattere transitorio, che non hanno assicurato stabilità ed efficienza nella gestione delle funzioni e dei servizi di competenza.

Inoltre, particolare attenzione viene rivolta al personale dipendente attraverso politiche di verticalizzazione ai sensi dell'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2000 nonché dell'articolo 13 del ccnl enti locali del 16/11/2022. In dettaglio, nel Settore di Polizia Locale si mira a coprire il posto di Funzionario responsabile di Settore tramite progressione verticale destinata al personale dipendente in luogo dell'affidamento di incarico a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 del TUEL, in tal modo garantendo significativi risparmi di spesa.

Si segnala inoltre la necessità:

-di potenziare il Servizio di trasporto scolastico, mediante copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto appartenente all'Area degli Operatori specializzati profilo professionale Autista, attesa l'insufficienza in dotazione organica di tale figura professionale,

che ha costretto l'Amministrazione all'utilizzo di dipendenti aventi altro profilo professionale da adibire alle necessità del servizio di trasporto, sia a favore dei disabili, allo scopo di assicurare agli stessi la dovuta assistenza, sia nell'ambito scolastico, laddove a fronte della numerosa popolazione scolastica gli autisti presenti sono costretti a svolgere attività lavorativa sia in orario meridiano che antimeridiano andando ben oltre le 36 ore settimanali. Tale figura si appalesa altresì necessaria in seguito all'incremento della dotazione strumentale del settore trasporto scolastico, con l'acquisto di un ulteriore scuolabus, destinato a garantire il trasporto scolastico a quegli utenti, che a causa della scarsità dei mezzi comunali, non potevano usufruire del servizio;

-della copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto appartenente all'Area degli Operatori specializzati profilo professionale Idraulico, a causa della carenza di tale figura professionale all'interno della dotazione organica e della molteplicità degli interventi necessari sul territorio comunale;

-della copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 3 posti appartenenti all'Area Istruttori (ex Cat. C), di cui due con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo ed uno con il profilo professione di Istruttore Informatico, figura quest'ultima totalmente assente all'interno dell'Ente e reputata necessaria alla luce dei processi di digitalizzazione ed informatizzazione della Pa.

## LE MISURE STRAORDINARIE DI RISANAMENTO EX ART. 268, COMMA 2, TUEL E LA LORO RICADUTA SULLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.

L'amministrazione attuale insediatasi in data 27/06/2024, ha ereditato una difficile condizione economico-finanziaria tale da aver reso necessario l'attivazione dello straordinario percorso di risanamento previsto dall'art. 268, comma 2, TUEL, giusta deliberazione del Consiglio comunale n. 24 del 25.09.2023, recante "Misure straordinarie di risanamento ex art. 268, c. 2, TUEL - Recepimento determinazioni G.C. n. 113- 2023".

In esito alla procedura intrapresa, in data 10.01.2024 la Prefettura di Reggio Calabria ha trasmesso il decreto del Ministero dell'Interno – Direzione Centrale della Finanza Locale n.0190411 del 18.12.2023, assunto in pari data al protocollo generale dell'ente con il n. 898/2024, con il quale detto Ministero, ai sensi dell'art. 268, comma 2, del D.lgs. n. 267/2000, ha stabilito le misure straordinarie per il risanamento del Comune di Gioia Tauro, nonché la quantificazione e la articolazione temporale delle predette misure di risanamento finanziario.

Tale decreto è stato oggetto di deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 19.02.2024.

Per gli aspetti di incidenza in materia di gestione del personale, nell'ambito delle linee d'azione fissate a tal fine dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) nella seduta del 25.07.2023, il Comune sarà chiamato ad orientare la sua azione in funzione - fra l'altro dei seguenti obiettivi :

- riorganizzazione e snellimento della struttura amministrativa, ai fini prioritari di ottenere una riduzione significativa degli uffici di livello dirigenziale e delle dotazioni organiche, nonché dei contingenti di personale assegnati ad attività strumentali e di potenziare gli uffici coinvolti nell'utilizzo dei fondi del PNRR e del fondo complementare e nell'attività di accertamento e riscossione delle entrate;
- riordino degli uffici e organismi, al fine di eliminare duplicazioni o sovrapposizioni di strutture o funzioni;
- rafforzamento della gestione unitaria dei servizi strumentali attraverso la costituzione di uffici comuni;
- contenimento della spesa del personale in servizio, ivi incluse le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, in misura proporzionale alla effettiva riduzione delle dotazioni organiche, al netto delle spese per i rinnovi contrattuali.

## IL PROGRAMMA DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027

- In tale quadro, il programma dei fabbisogni del personale 2025/2027 di cui alle schede allegate sub B1, B2 e B3, è stato elaborato con l'obiettivo di poter conseguire il necessario bilanciamento tra le esigenze di razionalizzazione e di contenimento della spesa, e quelle, altrettanto pressanti, di potenziamento dei servizi comunali.

- Si dà atto che, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 16/11/2022, la Sottosezione di programmazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale", per quanto oggetto di **relazione sindacale, è stata trasmessa alle OO.SS. ed alla RSU con nota prot. n. 9382 del 24.03.2025.**

## LA DOTAZIONE ORGANICA

Il Programma dei fabbisogni del personale relativo all'anno 2025 prevede complessivamente n. 13 nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, per come emerge dal documento "Dotazione organica" allegata sub C:

Al riguardo è opportuno evidenziare che la programmazione di che trattasi, risponde esclusivamente allo scopo di soddisfare le esigenze minime di funzionalità dei servizi.

Tanto che, in conclusione, la dotazione organica dell'Ente risulta decrementata rispetto a quella in precedenza adottata, in linea con le misure di risanamento imposte all'Ente .

Il rispetto del vincolo inerente alla spesa del personale ex art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006.

L'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/06 recita: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Il valore medio della spesa del triennio 2011/2013, sulla scorta delle attestazioni già presenti agli atti d'ufficio, ammonta ad € 3.685.837,51, ed è ricavata dai valori annui di seguito riportati:

- Anno 2011: € 3.797.555,61;

- Anno 2012: € 3.640.129,25;

- Anno 2013: € 3.619.979,67.

Nell'ambito del programma dei fabbisogni del personale 2025/2027 allegato al presente documento, la previsione di spesa per il personale tiene conto dei citati vincoli disposti dall'art. 1, comma 557 - quater della Legge n. 296/06.

Ed infatti, sulla scorta dei dati forniti dal Settore II Economico-Finanziario, l'ammontare complessivo della spesa di personale per il triennio in esame\*, tenendo conto delle assunzioni programmate è inferiore al valore medio della spesa anno 2011 – 2013, ed è la seguente:

Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
€ 2.788,763,77*	€ 2,757.203,59	€ 2,757.203,59

\*Al netto dell'incentivo alla stabilizzazione dei lavoratori ex LSU-LPU, contrattualizzati ed in servizio presso l'Ente, di € 1.386.000,00, in quanto spesa interamente etero-finanziata ed al netto dei costi per l'assunzione a tempo indeterminato e parziale a 18 ore settimanali di n. 1 Assistente sociale, poiché interamente eterofinanziata.

### 3.3.5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione è un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici. L

a programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, e di quanto previsto dal Titolo IV, capo V, del CCNL Enti Locali 2019-2021, siglato il 16/11/2022.

Tra questi, i principali sono:

- il D.Lgs. 165/2001 art, 1 comma 1 lettera c) che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” che all'art.1, comma 5 -lettera b) prevede i vari adempimenti e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs 33/13 e il D.Lgs 39/13);
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art.

13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuino politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

#### PRINCIPI FORMAZIONE OBBLIGATORIA

- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
- Il d.lgs. 165/2001, art. 54, settimo comma, in ordine alla formazione in tema di etica;
- La direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione ad oggetto: “Prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione della performance individuale”;
- La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 in ordine alla piattaforma “Syllabus”.

Il presente Piano di formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa,

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Titolari di E.Q.: sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative Individuali; la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell’Ente;

- formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua in ordine all'aggiornamento mirato finalizzato al perseguimento di approfondimento specifico.

#### MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE RISORSE FINANZIARIE PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Sicurezza sul lavoro
- Etica

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dalle E.Q., tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti: Formazione attraverso webinar ; Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi; Corsi obbligatori; Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 Anticorruzione e trasparenza; • GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati ; Etica Formazione specifica per specifiche unità di personale.

- Ci si riserva di valutare nel corso dell'anno specifiche esigenze formative, sulla base anche del confronto con i dipendenti e con i responsabili dei servizi/E.Q. e delle norme di legge, al fine di programmare specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità finanziarie. Si rileva che alla data odierna non è attiva alcuna piattaforma dedicata alla formazione.

#### **Risorse interne disponibili:**

Per il 2025 sono stati stanziati in bilancio complessivi € 11,000,00.

#### **Risorse esterne disponibili:**

Accanto ad interventi formativi disposti al fine di soddisfare specifiche esigenze formative, l'Ente ha aderito all'A.N.U.T.E.L. (Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali) al fine di poter accedere, fra l'altro, alle attività didattiche offerta mediante webinar e lezioni in presenza presso la sede dell'Associazione medesima.

L'Ente, inoltre, per le medesime finalità, intende attivare un abbonamento con la Soc. EDK (Formula +) comprendente anche un pacchetto di video lezioni on line

### **3.3.6. LA VERIFICA DELLE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O LE ECCEDENZE DI PERSONALE**

Si dà atto che, attraverso le attestazioni prodotte dai singoli Responsabili di Settore, conservate agli atti, è stata accertata l'inesistenza di situazioni di eccedenza e soprannumero di personale per l'anno 2024, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n.165/2001.

### **3.3.7. PIANO DI ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE UMANE AI SETTORI ORGANIZZATIVI DELL'ENTE**

Per l'implementazione degli obiettivi strategici operativi di performance definiti dall'Amministrazione, si assegna alle articolazioni che compongono la struttura organizzativa dell'Ente (Settori) il personale nei termini stabiliti nel "Piano di assegnazione del personale" che viene allegato al presente documento sub D.L'assegnazione del personale dipendente dell'Ente, viene disposta fino a nuova e diversa determinazione organizzativa a carattere generale da parte della Giunta.

Resta salva la competenza riconosciuta al Segretario Generale nel caso mobilità interna del personale dipendente, ovvero di trasferimento di singole unità di personale fra i diversi Settori organizzativi dell'Ente, dall'art. 13 del "Regolamento comunale recante i criteri per le procedure di mobilità del personale", adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 147/2021.

### **3.3.8. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Piano delle azioni positive è finalizzato a promuovere, all'interno dell'Ente, l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità tra i lavoratori, finalizzati a conciliare la vita privata con il lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo, oltre che allo scopo di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Ai sensi dell'articolo 1 del D.P.R. n. 81/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, il Piano delle Azioni Positive rientra fra i documenti assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Ai sensi della disciplina normativa appena evocata, ne viene per questo allegata copia al presente documento sub E.

Del Piano in esame è stata data informativa alle OO.SS. ed alla RSU aziendale con nota prot. n. 11791/2024 del 17.04.2024

## **SEZIONE 4**

### **MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";

secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.