



Allegato "A" alla delibera G.C. n. 68 del 28/04/2026

COMUNE DI CURINGA (Prov.di Catanzaro)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2026 – 2028**

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

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni racchiudendole in un unico atto. Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione. Con il PIAO è stato avviato, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Tale importante strumento di programmazione ha durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n. 190/2012 che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della 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) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata nonché dell'accrescimento culturale conseguito;
- d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione 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; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;
- g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3). La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano. Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto-legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

L'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022, ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione.
- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza".
- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

Alla luce delle disposizioni regolamentari in commento, e dello schema tipo di PIAO allegato al PDCM del 30.06.2022 n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 07.09.2022, gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad inserire nel proprio PIAO e quindi a dare seguito alle attività previste da ciascuna, le seguenti sezioni:

- Valore pubblico
- Performance
- Monitoraggio

In aggiunta a ciò, sempre l'art. 6, comma 4 del succitato decreto ministeriale n. 132/2022, stabilisce che "*Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.*" Secondo la nota ANCI esplicativa della Circolare 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica gli enti con meno di cinquanta dipendenti in materia di PIAO, non essendo tenuti a compilare la sezione monitoraggio del PIAO, non sono in alcun caso tenuti a realizzare il monitoraggio all'interno del Portale PIAO, definito nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 al paragrafo 3. Tuttavia, benché il Comune di Curinga 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, capace di perseguire l'intento originario di coordinamento e semplificazione voluto dal legislatore. Proprio in chiave di coordinamento e semplificazione, l'art. 1 D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, dispone che 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è, in definitiva, un importante strumento di programmazione che, come detto, va redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e

Organizzazione.

Le finalità del PIAO si possono riassumere come segue:

-ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
-assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione Ente	Comune di Curinga
Codice IPA	C_d218
Indirizzo	Via Madre Vincenzina Frijia, n.2
Pec	protocollo@pec.comune.curinga.cz.it
Codice fiscale/Partita IVA	00303930796
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Abitanti al 31.12.2025	6512
Dipendenti a tempo indeterminato e determinato al 31/12/2025	25, di cui n. 3 a tempo determinato.
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	https://www.comune.curinga.cz.it

1.1. Organi di Governo mandato amministrativo 2023-2028

1.1.1 Il Sindaco

Elia Carmelo Pallaria (lista Impegno Comune – Elia Carmelo Pallaria Sindaco)

Il Dott. Elia Carmelo Pallaria è stato eletto Sindaco del Comune di Curinga nelle consultazioni elettorali del 14 e 15 maggio 2023. Il Sindaco rappresenta la comunità e l'Amministrazione Comunale. E' l'organo responsabile dell'Amministrazione del Comune.

Il Sindaco, quale ufficiale del governo, svolge i compiti affidatigli dalla legge e dallo Statuto del Comune di Curinga e, in particolare, adotta i provvedimenti contingibili ed urgenti in materia di sanità, igiene, edilizia e polizia locale per prevenire ed eliminare gravi pericoli all'incolumità dei cittadini e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali attribuite al Comune.

1.1.2. La Giunta comunale

La Giunta Comunale di Curinga è composta dal Sindaco, che la presiede, e da n.4 Assessori, ognuno con una o più deleghe:

- Dott. Elia Carmelo Pallaria -Sindaco. Oltre alle competenze non espressamente delegate, il Sindaco si è riservato le competenze relative ai seguenti ambiti: Studio ed analisi del contesto territoriale ed elaborazione di progettualità finalizzate alla valorizzazione delle frazioni collinari; Contenzioso; Esame dello Statuto e dei regolamenti dell'Ente al fine di eventuali aggiornamenti e/o modifiche e redazione di proposte, di nuovi eventuali atti regolamentari volti a disciplinare specifiche materie.”
- Ing. Salvatore Pellegrino: Vice-Sindaco nonché Assessore con delega nelle seguenti materie: Protezione civile; Attività produttive –SUAP; Commercio e artigianato; Fiere e mercati; Turismo; Edilizia sociale; Manutenzioni; Viabilità; Mobilità e trasporti; Polizia locale; Rapporti con i comuni ed altri enti istituzionali; Personale;
- Dr. Arcangelo Franco Giampà: Assessore con delega nelle seguenti materie: Agricoltura; Ambiente; Territorio e Decoro urbano; Verde Pubblico; Piano delle Alienazioni e problematiche connesse agli Usi Civici (regolarizzazione, pratiche “terraggera”, legittimazione/affrancazione di terreni.);
- Dott.ssa Margherita Perugini, Assessore con delega nei seguenti settori: Cultura, Sanità, rapporti con l’Azienda Sanitaria Provinciale, monitoraggio delle attività e delle problematiche connesse alla realizzazione della Casa di Comunità del Comune di Curinga, Beni archeologici, storici e monumentali; Centro Storico; Biblioteca; Museo del territorio;
- Rag. Laura Panzarella, Assessore con delega a: Pubblica Istruzione e servizi attinenti; Rapporti con la scuola; Politiche Sociali afferenti all’infanzia (Asilo nido e scuola materna); Politiche sociali afferenti gli anziani, i meno abbienti, gli invalidi Civili ed inabili; Politiche Giovanili; Pari opportunità; Politiche per l’integrazione (Coordinamento Progetto SAI).

1.1.3. Il Consiglio comunale

Presidente del Consiglio	Margherita Perugini
Consiglieri di maggioranza	Consiglieri di minoranza
 <p>Lista Impegno comune– Elia Carmelo Pallaria Sindaco</p> <p>Panzarella Laura, Pellegrino Salvatore, Pallaria Domenico Maria, Maiello Antonio, Perugini Margherita, Mazzotta Sara, Giampà Arcangelo Angelo, Pacileo Angelo.</p>	 <p>Lista Oltre-Roberto Sorrenti Sindaco</p> <p>Sorrenti Roberto, Frijia Giuseppe, Calvieri Veneranda.</p>  <p>Lista Cittadini al Centro- Patrizia Maiello Sindaca:</p> <p>Maiello Patrizia Giovanna.</p>

1.2. I principali stakeholder del Comune di Curinga

Il Comune di Curinga gestisce le relazioni con diversi stakeholder, sia interni sia esterni all'Ente stesso:

- Soggetti interni all'Ente: personale dipendente e collaboratori, organismi di vigilanza (Revisore dei conti) /valutazione (es. Nucleo di valutazione);
 - Istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (comuni, province, regioni, ecc.), agenzie funzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, agenzie ambientali, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
 - Gruppi organizzati: gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
 - Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.
- Gli stakeholder possono avere un diverso impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione in relazione agli interessi perseguiti.

2.1. VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il *“miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”*. In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socio-economico in cui si opera.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifiche linee di indirizzo come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

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 2023-2028 approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n.17 del 29/06/2023 avente ad oggetto: *“Approvazione programma politico-amministrativo”*. Per la consultazione di dettaglio, invece, sia degli obiettivi strategici che degli obiettivi operativi, si rinvia alla nota di aggiornamento al DUP 2026- 2028 approvato con deliberazione C.C n. 36 del 30.10.2025 e successiva nota di aggiornamento approvata con deliberazione C.C. n. 12 del 05.03.2026.

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, benché 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.

2.2.2 Il Ciclo della performance

Il "Ciclo di gestione della performance" è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo.

Il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D.lgs. 150/09 si sviluppa nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie);
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione dei risultati finali;
5. valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2.2.3. Il processo valutativo

Il processo di valutazione della performance è un processo ciclico a frequenza annuale, coincidente di norma con l'anno solare. Esso si esplica mediante una serie di fasi predefinite e collegate cronologicamente, come mostra il seguente prospetto:

FASE	ATTIVITA' PRINCIPALI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
FASE 1	Declinazione degli obiettivi strategici contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato dai quali discendono gli obiettivi annuali di gestione definiti nel PEG integrato con il Piano della Performance.
FASE 2	Assegnazione degli obiettivi sia individuali che dell'intera struttura al personale da parte del responsabile di Area per l'anno in corso e contestuale comunicazione a tutte le categorie di personale dei comportamenti organizzativi su cui si effettuerà la valutazione.
FASE 3	Monitoraggio intermedio (eventuale): verifica in itinere dell'andamento della performance con possibilità di rimodulazione dell'obiettivo.
FASE 4	Rendicontazione dei risultati di performance agli organi di indirizzo politico-amministrativo e pubblicazione dei dati complessivi sulla sezione "Amministrazione Trasparente". I contenuti della rendicontazione dei risultati costituiranno parte integrante della relazione sulla Performance.
FASE 5	Verifica e valutazione finale: valutazione della performance individuale dell'anno precedente (obiettivi e/o comportamenti organizzativi + contributo individuale alla performance organizzativa) da parte del responsabile di Area per il personale assegnato, da parte del Nucleo di Valutazione per i titolari di posizione organizzativa.
FASE 6	Erogazione degli incentivi economici collegati alla performance.

2.2.4. Piano della performance

Il Piano della Performance è un documento di programmazione triennale introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n°150 noto anche come Riforma Brunetta. Il Piano della Performance va adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Mediante tale strumento vengono assegnati ai responsabili gli obiettivi gestionali e le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento. Gli obiettivi gestionali sono una declinazione di tipo operativo-gestionale degli obiettivi strategici definiti nella nota di aggiornamento DUP 2026-2028 i quali trovano la loro origine nelle Linee programmatiche di mandato. Nel Documento Unico di Programmazione, per ciascuna delle linee programmatiche di mandato sono stati individuati obiettivi strategici e operativi, i primi dei quali hanno valenza quinquennale mentre i secondi hanno valenza triennale. Uno dei fattori che concorrono alla realizzazione della performance individuale è il raggiungimento degli obiettivi assegnati, i quali si distinguono in:

- a) individuali, assegnati ad un unico Responsabile/dipendente (obiettivi di performance individuale)
- b) trasversali, assegnati a più responsabili/dipendenti appartenenti alla struttura organizzativa (obiettivi di performance organizzativa).

In allegato al presente si riporta la Sottosezione Piano della performance/ piano dettagliato degli obiettivi 2026-2028 (Allegato n.1) .

2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del nuovo P.N.A. 2025 , che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Con riferimento alla prevenzione dei rischi corruttivi e all'attuazione della trasparenza si rappresenta che l'ultimo PTPCT per il comune di Curinga è quello approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 27.03.2025.

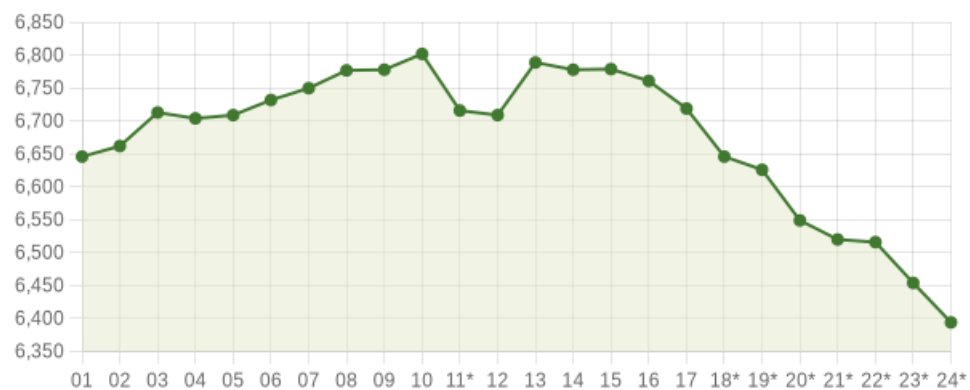
Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 29.01.2026 è stata disposta la conferma in via provvisoria per il triennio 2026/2028 delle misure adottate per il precedente triennio.

Nell'ambito del presente P.I.A.O. si ritiene di apportare degli aggiornamenti al contesto interno ed esterno all'Ente . Ulteriori aggiornamenti riguardano l'introduzione di nuove misure ed azioni da intraprendere, rispetto a quelle già previste nel precedente PIAO 2025/2027 , in relazione ai nuovi obiettivi strategici indicati nella nota di aggiornamento al DUP approvato con delibera di C.C. 12 del 05/03/2026 in materia di anticorruzione e trasparenza in linea con il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'A.N.A.C. con Delibera del 28 gennaio 2026 n. 19. Un ultimo adeguamento riguarda il recepimento nel presente PIAO degli ulteriori mutamenti organizzativi in esito alla conclusione di varie procedure assunzionali che hanno portato e porteranno nel corso del presente esercizio all'inserimento nella pianta organica del personale di nuovi dipendenti, come meglio indicati nel presente atto nella sezione relativa al fabbisogno di personale.

ANALISI AGGIORNATA DEL CONTESTO INTERNO

Popolazione Curinga 2001-2024

Andamento demografico della popolazione residente in Italia dal 2001 al 2024. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta il dettaglio della variazione della popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 vengono riportate ulteriori due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dic	6.646	-	-	-	-
2002	31 dic	6.662	+16	+0,24%	-	-
2003	31 dic	6.713	+51	+0,77%	2.261	2,96
2004	31 dic	6.704	-9	-0,13%	2.277	2,94
2005	31 dic	6.709	+5	+0,07%	2.287	2,93
2006	31 dic	6.732	+23	+0,34%	2.305	2,91
2007	31 dic	6.750	+18	+0,27%	2.228	3,02
2008	31 dic	6.777	+27	+0,40%	2.240	3,02
2009	31 dic	6.778	+1	+0,01%	2.299	2,94
2010	31 dic	6.802	+24	+0,35%	2.444	2,78
2011 ⁽¹⁾	8 ott	6.787	-15	-0,22%	2.359	2,87
2011 ⁽²⁾	9 ott	6.708	-79	-1,16%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dic	6.716	-86	-1,26%	2.345	2,86
2012	31 dic	6.709	-7	-0,10%	2.529	2,65
2013	31 dic	6.789	+80	+1,19%	2.513	2,70
2014	31 dic	6.778	-11	-0,16%	2.513	2,70
2015	31 dic	6.779	+1	+0,01%	2.527	2,68
2016	31 dic	6.761	-18	-0,27%	2.525	2,68
2017	31 dic	6.719	-42	-0,62%	2.526	2,66
2018*	31 dic	6.646	-73	-1,09%	2.492	2,67
2019*	31 dic	6.626	-20	-0,30%	2.505,68	2,64
2020*	31 dic	6.549	-77	-1,16%	2.575	2,54
2021*	31 dic	6.520	-29	-0,44%	2.546	2,55
2022*	31 dic	6.516	-4	-0,06%	2.554	2,55
2023*	31 dic	6.454	-62	-0,95%	2.568	2,51
2024*	31 dic	6.394	-60	-0,93%	-	-

⁽¹⁾ popolazione anagrafica all'8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011

⁽²⁾ popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferisce al confronto con i dati del 31/12/2010

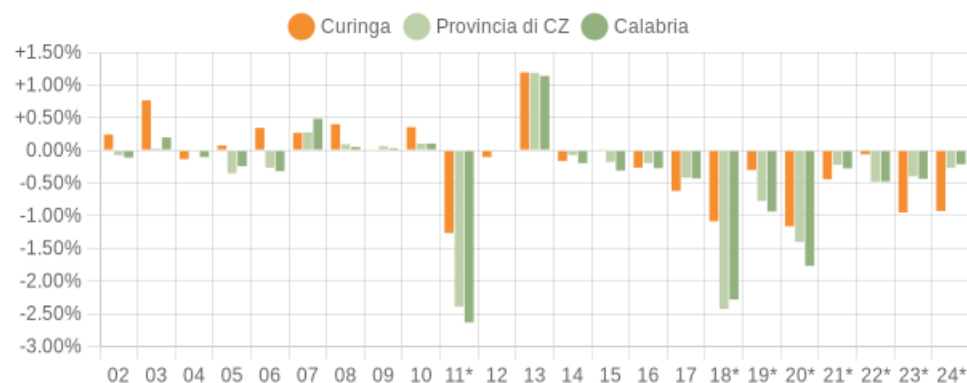
(*) popolazione post-censimento

Dal 2018 i dati tengono conto dei risultati del censimento permanente della popolazione, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La [popolazione residente a Curinga al Censimento 2011](#), rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 6.708 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 6.787. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 79 unità (-1,16%).

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Curinga espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Catanzaro e della regione Calabria.



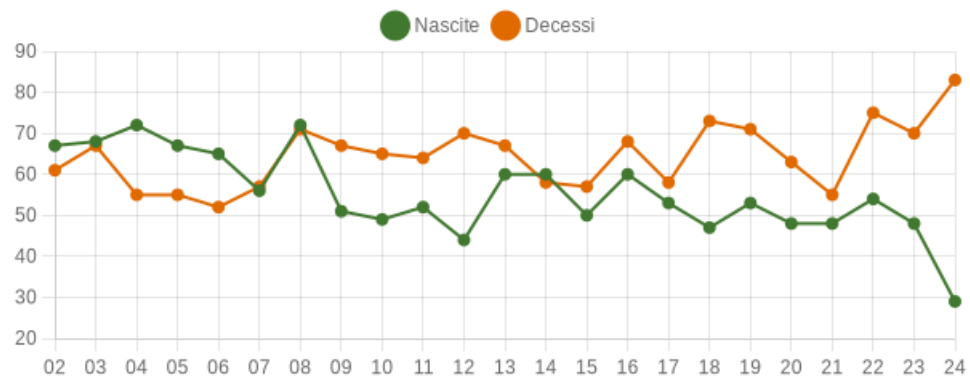
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2024. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gen - 31 dic	67	-	61	-	+6
2003	1 gen - 31 dic	68	+1	67	+6	+1
2004	1 gen - 31 dic	72	+4	55	-12	+17
2005	1 gen - 31 dic	67	-5	55	0	+12
2006	1 gen - 31 dic	65	-2	52	-3	+13
2007	1 gen - 31 dic	56	-9	57	+5	-1
2008	1 gen - 31 dic	72	+16	71	+14	+1
2009	1 gen - 31 dic	51	-21	67	-4	-16
2010	1 gen - 31 dic	49	-2	65	-2	-16
2011 ⁽¹⁾	1 gen - 8 ott	41	-8	49	-16	-8
2011 ⁽²⁾	9 ott - 31 dic	11	-30	15	-34	-4
2011 ⁽³⁾	1 gen - 31 dic	52	+3	64	-1	-12
2012	1 gen - 31 dic	44	-8	70	+6	-26
2013	1 gen - 31 dic	60	+16	67	-3	-7
2014	1 gen - 31 dic	60	0	58	-9	+2
2015	1 gen - 31 dic	50	-10	57	-1	-7
2016	1 gen - 31 dic	60	+10	68	+11	-8
2017	1 gen - 31 dic	53	-7	58	-10	-5
2018*	1 gen - 31 dic	47	-6	73	+15	-26
2019*	1 gen - 31 dic	53	+6	71	-2	-18
2020*	1 gen - 31 dic	48	-5	63	-8	-15
2021*	1 gen - 31 dic	48	0	55	-8	-7
2022*	1 gen - 31 dic	54	+6	75	+20	-21
2023*	1 gen - 31 dic	48	-6	70	-5	-22
2024*	1 gen - 31 dic	29	-19	83	+13	-54

⁽¹⁾ bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

⁽²⁾ bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

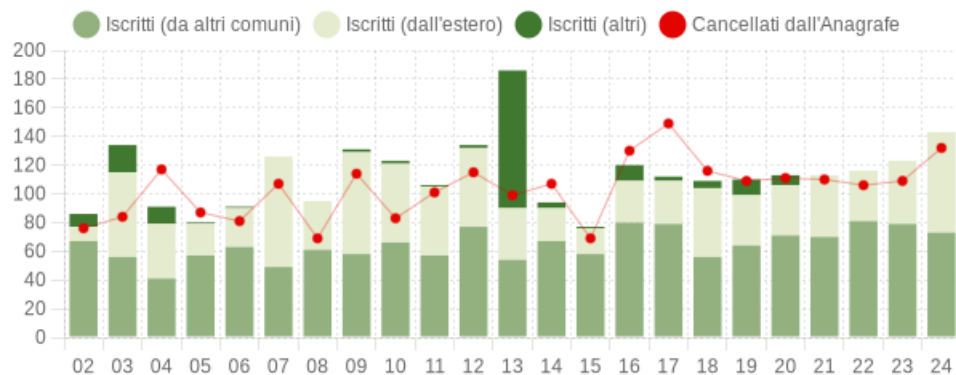
⁽³⁾ bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti

(*) popolazione post-censimento

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Curinga negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio interno, con l'estero e per altri motivi in Italia negli anni che vanno dal 2002 al 2024. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno gen-dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	67	10	9	69	6	1	+4	+10
2003	56	59	19	72	11	1	+48	+50
2004	41	38	12	102	9	6	+29	-26
2005	57	22	1	73	14	0	+8	-7
2006	63	27	1	80	1	0	+26	+10
2007	49	77	0	85	21	1	+56	+19
2008	61	34	0	65	4	0	+30	+26
2009	58	71	2	94	20	0	+51	+17
2010	66	55	2	82	1	0	+54	+40
2011 (1) 40	25	1	63	9	1	+16	-7	
2011 (2) 17	23	0	20	0	8	+23	+12	
2011 (3)	57	48	1	83	9	9	+39	+5
2012	77	55	2	99	12	4	+43	+19
2013	54	36	96	68	9	22	+27	+87
2014	67	23	4	92	5	10	+18	-13
2015	58	18	1	58	7	4	+11	+8
2016	80	29	11	93	22	15	+7	-10
2017	79	30	3	83	30	36	0	-37
2018*	56	48	5	90	21	5	+27	-7
2019*	64	35	11	81	28	0	+7	+1
2020*	71	35	7	75	36	0	-1	+2
2021*	70	43	0	75	22	13	+21	+3
2022*	81	35	-	96	10	-	+25	+10
2023*	79	44	-	94	15	-	+29	+14
2024*	73	70	-	104	28	-	+42	+11

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

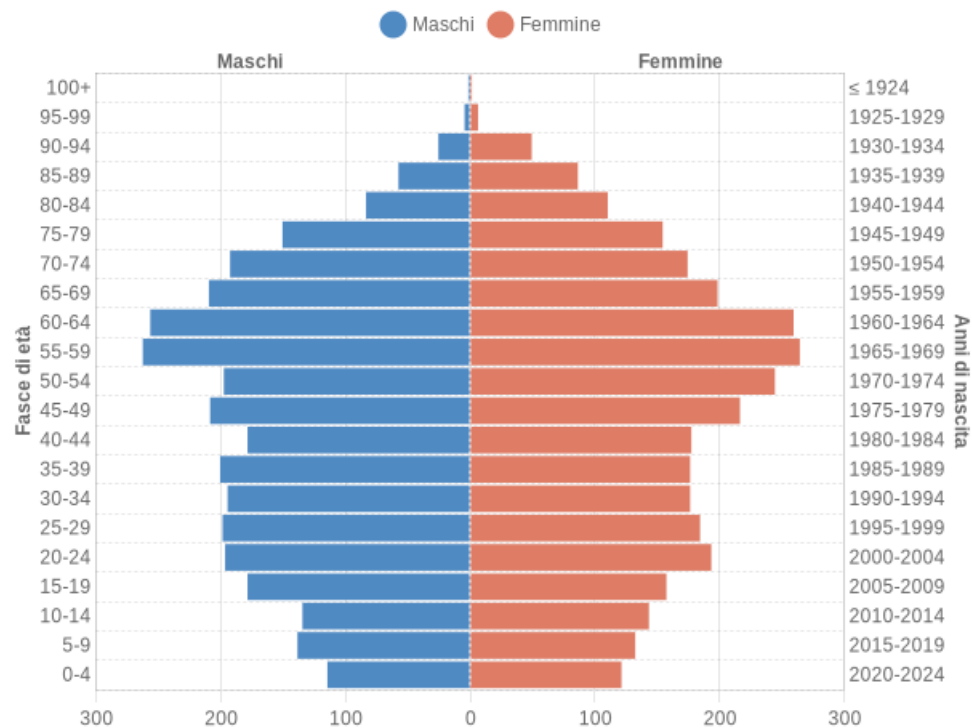
(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gen al 31 dic). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Popolazione per età, sesso e stato civile 2025

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Curinga per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2025. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione, ma quelli riferiti allo stato civile sono ancora in corso di validazione.



Popolazione per età e sesso - 2025

COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi. In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

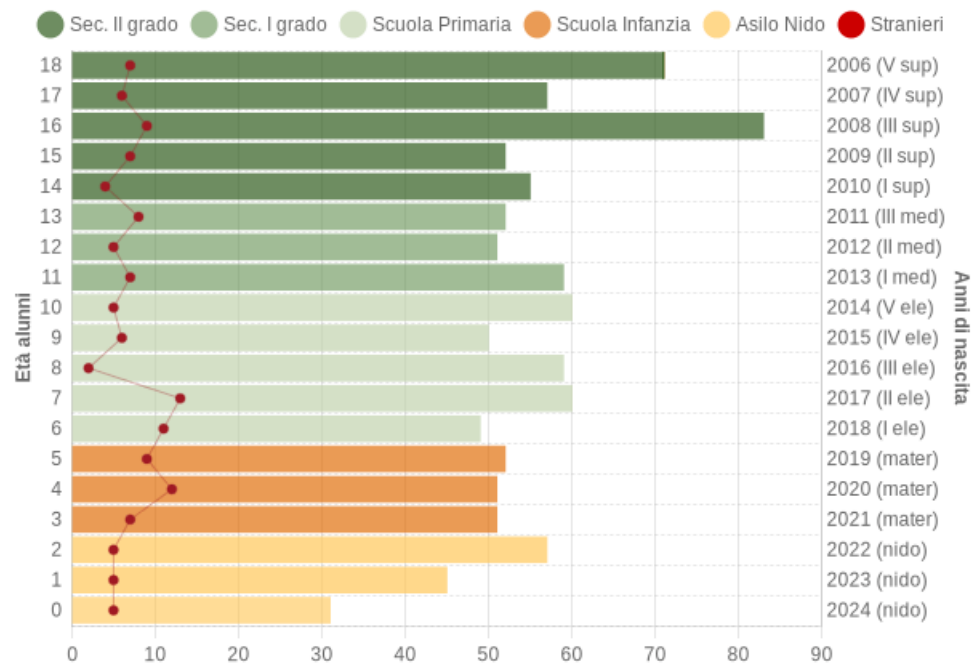
Distribuzione della popolazione 2025 – Curinga

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	134 51,7%	125 48,3%	259	0	0	0	259 4,0%
5-9	143 51,6%	134 48,4%	277	0	0	0	277 4,3%
10-14	119 44,2%	150 55,8%	269	0	0	0	269 4,2%
15-19	179 51,1%	171 48,9%	350	0	0	0	350 5,4%
20-24	183 49,7%	185 50,3%	362	6	0	0	368 5,7%
25-29	199 51,8%	185 48,2%	322	61	0	1	384 5,9%
30-34	203 52,7%	182 47,3%	254	130	0	1	385 6,0%
35-39	194 52,2%	178 47,8%	142	223	1	6	372 5,8%
40-44	178 48,4%	190 51,6%	94	266	1	7	368 5,7%
45-49	210 48,2%	226 51,8%	101	319	6	10	436 6,8%
50-54	216 45,8%	256 54,2%	73	373	11	15	472 7,3%
55-59	264 48,9%	276 51,1%	76	434	18	12	540 8,4%
60-64	247	242	35	409	34	11	489

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
	50,5%	49,5%					7,6%
65-69	212 52,1%	195 47,9%	30	334	32	11	407 6,3%
70-74	185 52,6%	167 47,4%	21	271	57	3	352 5,5%
75-79	147 49,3%	151 50,7%	16	195	78	9	298 4,6%
80-84	88 45,6%	105 54,4%	7	105	80	1	193 3,0%
85-89	48 32,9%	98 67,1%	4	52	90	0	146 2,3%
90-94	26 34,7%	49 65,3%	0	22	53	0	75 1,2%
95-99	8 61,5%	5 38,5%	0	4	9	0	13 0,2%
100+	0 0,0%	1 100,0%	1	0	0	0	1 0,0%
Totale	3.183 49,3%	3.271 50,7%	2.693	3.204	470	87	6.454 100%

Popolazione per classi di età scolastica 2025

Distribuzione della popolazione in Italia per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2025. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.



Popolazione per età scolastica - 2025
 COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2025/2026 le scuole di Curinga, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

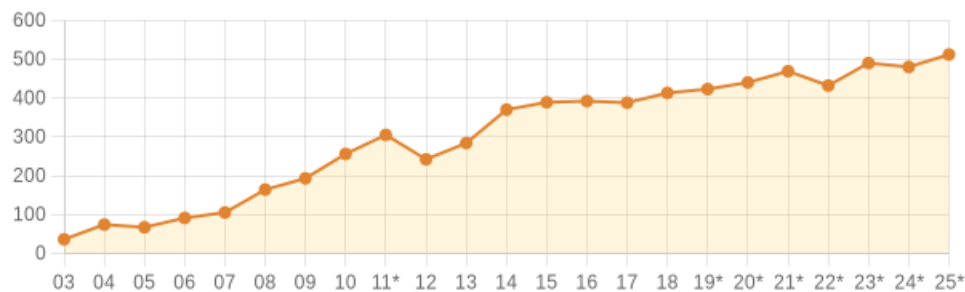
Distribuzione della popolazione per età scolastica 2025

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	17	14	31	2	3	5	16,1%
1	21	24	45	3	2	5	11,1%
2	28	29	57	4	1	5	8,8%
3	23	28	51	1	6	7	13,7%
4	25	26	51	4	8	12	23,5%
5	32	20	52	5	4	9	17,3%

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
6	21	28	49	3	8	11	22,4%
7	30	30	60	3	10	13	21,7%
8	26	33	59	1	1	2	3,4%
9	29	21	50	3	3	6	12,0%
10	36	24	60	2	3	5	8,3%
11	26	33	59	2	5	7	11,9%
12	24	27	51	2	3	5	9,8%
13	23	29	52	4	4	8	15,4%
14	25	30	55	2	2	4	7,3%
15	23	29	52	4	3	7	13,5%
16	46	37	83	6	3	9	10,8%
17	23	34	57	3	3	6	10,5%
18	39	32	71	4	3	7	9,9%

Cittadini stranieri Curinga 2025

Popolazione straniera residente a Curinga al 1° gennaio 2025. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

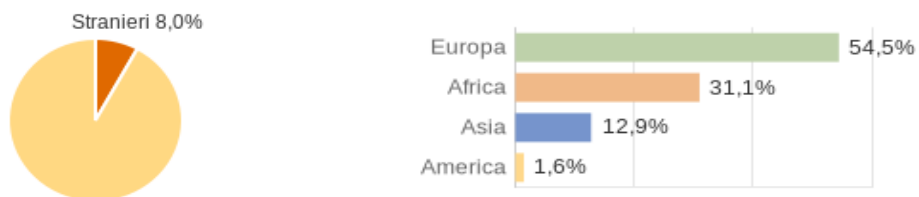


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

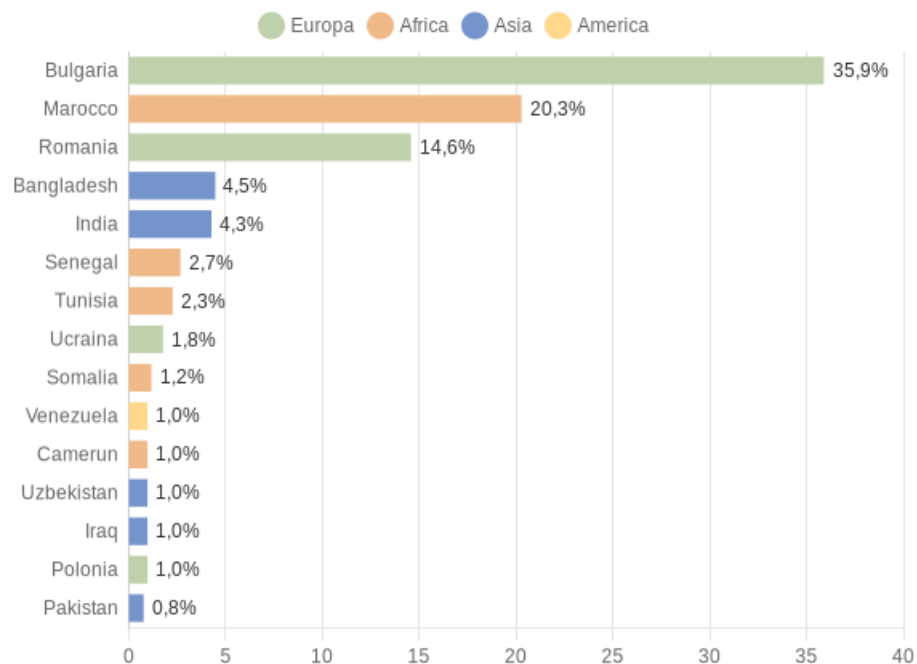
COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Curinga al 1° gennaio 2025 sono 512 e rappresentano l'8,0% della popolazione residente.

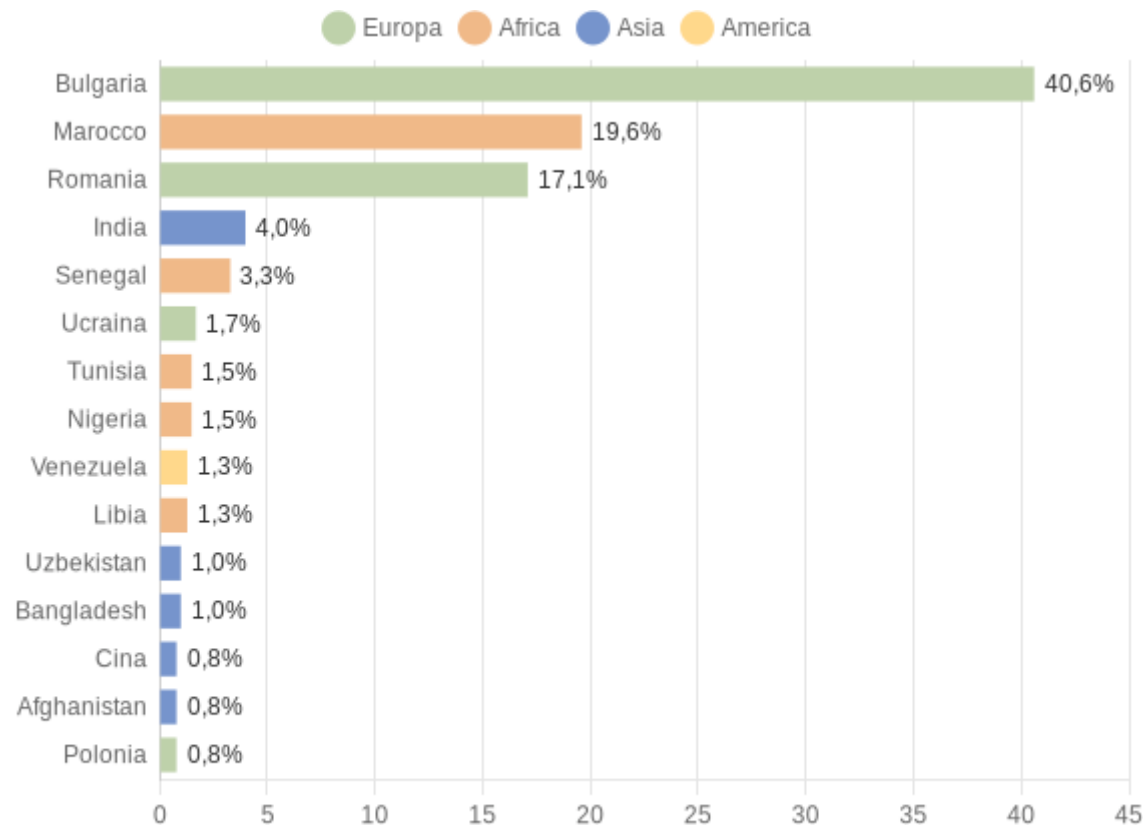


La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Bulgaria con il 35,9% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Marocco (20,3%) e dalla Romania (14,6%).



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2025

COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Paesi di provenienza

Segue il dettaglio dei paesi di provenienza dei cittadini stranieri residenti divisi per continente di appartenenza ed ordinato per numero di residenti.

EUROPA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Bulgaria	Unione Europea	87	97	184	35,94%
Romania	Unione Europea	32	43	75	14,65%
Ucraina	Europa centro orientale	0	9	9	1,76%
Polonia	Unione Europea	1	4	5	0,98%
Albania	Europa centro orientale	0	2	2	0,39%
Svizzera	Altri paesi europei	0	1	1	0,20%
Regno Unito	Unione Europea	0	1	1	0,20%

EUROPA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Francia	Unione Europea	0	1	1	0,20%
Lituania	Unione Europea	1	0	1	0,20%
Totale Europa		121	158	279	54,49%

AFRICA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Marocco	Africa settentrionale	51	53	104	20,31%
Senegal	Africa occidentale	14	0	14	2,73%
Tunisia	Africa settentrionale	10	2	12	2,34%
Somalia	Africa orientale	6	0	6	1,17%
Camerun	Africa centro meridionale	4	1	5	0,98%
Mali	Africa occidentale	4	0	4	0,78%
Costa d'Avorio	Africa occidentale	1	2	3	0,59%
Sudafrica	Africa centro meridionale	1	1	2	0,39%
Libia	Africa settentrionale	1	1	2	0,39%
Gambia	Africa occidentale	2	0	2	0,39%
Niger	Africa occidentale	1	0	1	0,20%
Nigeria	Africa occidentale	1	0	1	0,20%
Guinea	Africa occidentale	1	0	1	0,20%
Ghana	Africa occidentale	1	0	1	0,20%
Tanzania	Africa orientale	0	1	1	0,20%
Totale Africa		98	61	159	31,05%

ASIA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Bangladesh	Asia centro meridionale	22	1	23	4,49%
India	Asia centro meridionale	17	5	22	4,30%
Uzbekistan	Asia centro meridionale	3	2	5	0,98%
Iraq	Asia occidentale	2	3	5	0,98%
Pakistan	Asia centro meridionale	4	0	4	0,78%
Repubblica Popolare Cinese	Asia orientale	3	1	4	0,78%

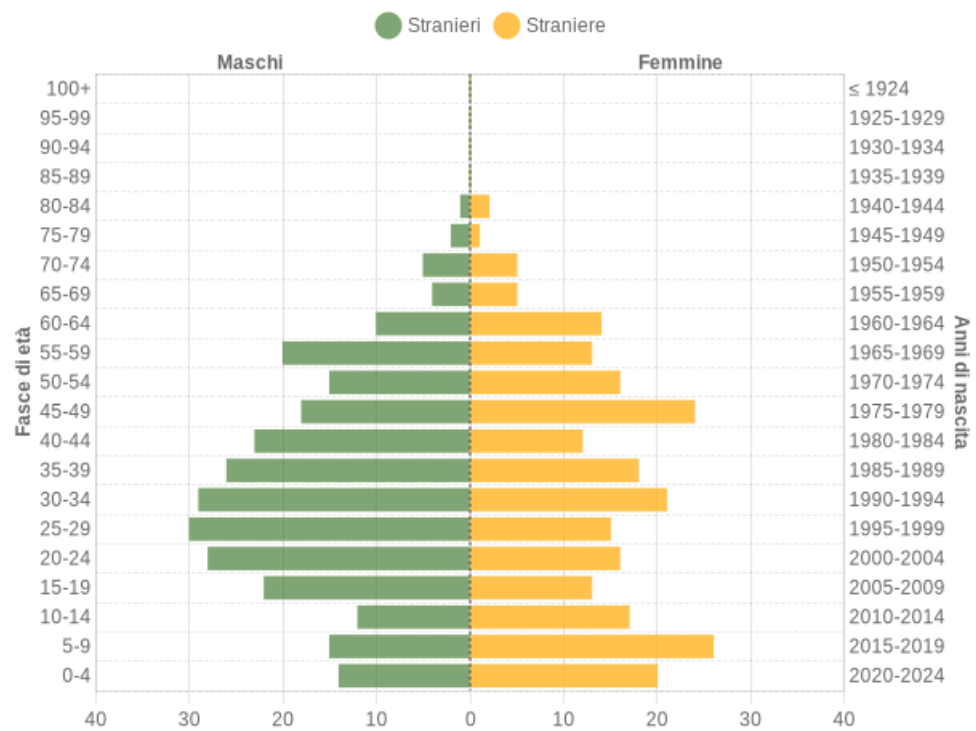
ASIA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Afghanistan	Asia centro meridionale	2	1	3	0,59%
Totale Asia		53	13	66	12,89%

AMERICA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Venezuela	America centro meridionale	2	3	5	0,98%
Canada	America settentrionale	0	2	2	0,39%
Brasile	America centro meridionale	0	1	1	0,20%
Totale America		2	6	8	1,56%

Maschi	Femmine	Totale	%	
TOTALE STRANIERI	274	238	512	100,00%

Distribuzione della popolazione straniera per età e sesso

In basso è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione straniera residente a Curinga per età e sesso al 1° gennaio 2025 su dati ISTAT.



Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2025

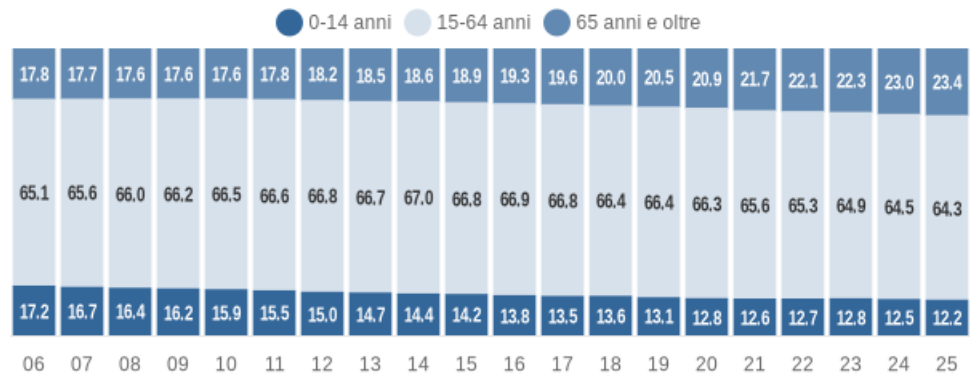
COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Età	Stranieri			
	Maschi	Femmine	Totale	%
0-4	14	20	34	6,6%
5-9	15	26	41	8,0%
10-14	12	17	29	5,7%
15-19	22	13	35	6,8%
20-24	28	16	44	8,6%
25-29	30	15	45	8,8%
30-34	29	21	50	9,8%
35-39	26	18	44	8,6%
40-44	23	12	35	6,8%
45-49	18	24	42	8,2%
50-54	15	16	31	6,1%
55-59	20	13	33	6,4%
60-64	10	14	24	4,7%
65-69	4	5	9	1,8%
70-74	5	5	10	2,0%
75-79	2	1	3	0,6%
80-84	1	2	3	0,6%
85-89	0	0	0	0,0%
90-94	0	0	0	0,0%
95-99	0	0	0	0,0%
100+	0	0	0	0,0%
Totale	274	238	512	100%

STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE DAL 2002 AL 2025

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni e oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI CURINGA (CZ) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	1.200	4.320	1.126	6.646	38,9
2003	1.193	4.311	1.158	6.662	39,1
2004	1.186	4.373	1.154	6.713	39,3
2005	1.170	4.372	1.162	6.704	39,7
2006	1.151	4.367	1.191	6.709	40,0
2007	1.126	4.414	1.192	6.732	40,3
2008	1.107	4.452	1.191	6.750	40,6
2009	1.096	4.486	1.195	6.777	40,8
2010	1.077	4.507	1.194	6.778	41,1
2011	1.055	4.533	1.214	6.802	41,4
2012	1.007	4.487	1.222	6.716	41,7
2013	989	4.477	1.243	6.709	42,1
2014	978	4.551	1.260	6.789	42,2
2015	964	4.531	1.283	6.778	42,6
2016	938	4.533	1.308	6.779	42,9
2017	916	4.518	1.327	6.761	43,2
2018	913	4.460	1.346	6.719	43,5
2019*	870	4.415	1.361	6.646	43,9
2020*	847	4.395	1.384	6.626	44,1
2021*	828	4.297	1.424	6.549	44,5
2022*	825	4.257	1.438	6.520	44,9
2023*	831	4.230	1.455	6.516	45,1
2024*	805	4.164	1.485	6.454	45,4
2025*	782	4.113	1.499	6.394	45,7

(*) popolazione post-censimento

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Curinga.

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità(x 1.000 ab.)	Indice di mortalità(x 1.000 ab.)
	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	gen-dic	gen-dic
2002	93,8	53,8	69,4	77,6	23,0	10,1	9,2
2003	97,1	54,5	64,7	78,5	22,8	10,2	10,0
2004	97,3	53,5	66,0	81,8	22,1	10,7	8,2
2005	99,3	53,3	68,6	85,8	22,2	10,0	8,2
2006	103,5	53,6	71,0	87,7	21,6	9,7	7,7
2007	105,9	52,5	71,1	91,2	20,3	8,3	8,5
2008	107,6	51,6	77,9	94,8	19,9	10,6	10,5
2009	109,0	51,1	82,8	96,9	19,4	7,5	9,9
2010	110,9	50,4	86,1	101,6	18,5	7,2	9,6
2011	115,1	50,1	86,4	102,5	17,3	7,7	9,5
2012	121,4	49,7	91,9	103,5	17,0	6,6	10,4
2013	125,7	49,9	88,8	107,2	16,8	8,9	9,9
2014	128,8	49,2	90,4	109,0	15,5	8,8	8,6
2015	133,1	49,6	96,8	111,4	16,5	7,4	8,4
2016	139,4	49,5	100,0	111,9	16,5	8,9	10,0
2017	144,9	49,6	100,2	112,9	17,5	7,9	8,6
2018	147,4	50,7	105,6	114,4	18,3	7,0	10,9
2019	156,4	50,5	108,2	117,9	17,6	8,0	10,7
2020	163,4	50,8	109,4	118,0	17,7	7,3	9,6
2021	172,0	52,4	111,8	118,1	18,8	7,3	8,4
2022	174,3	53,2	127,6	122,6	18,1	8,3	11,5
2023	175,1	54,0	133,0	123,7	18,7	7,4	10,8
2024	184,5	55,0	139,7	124,0	19,7	4,5	12,9
2025	191,7	55,5	153,7	122,1	18,4	-	-

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2025 l'indice di vecchiaia per il comune di Curinga dice che ci sono 191,7 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Curinga nel 2025 ci sono 55,5 individui a carico, ogni 100 che lavorano.

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Curinga nel 2025 l'indice di ricambio è 153,7 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

LA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA

L'AMBIENTE ED IL TERRITORIO

Il Comune di Curinga, Codice ISTAT 079039, è un Comune in provincia di Catanzaro in posizione panoramica dominante la piana di Lamezia, su una collina intensamente coltivata ad uliveto e vigneto. Il territorio si estende per Kmq. 52,53 ha una altitudine che va da 0 a 725 m sul livello del mare, con una media di ubicazione del Municipio di 419 m; esso degrada dolcemente dalle falde delle serre (Monte Contessa m.881) al litorale tirrenico e

comprende, oltre al centro storico le frazioni collinari di Centone, Jancarella San Salvatore, Zecca ed Ergadi e, al centro della Piana, la popolosa frazione di Acconia.

Curinga centro è facilmente raggiungibile per mezzo dell'autostrada, tramite la superstrada dei Due Mari il cui svincolo dista 18 Km nonché tramite la S.S.18 che attraversa la frazione di Acconia. Dista 40 km. Circa da Catanzaro, 15 km dalla svincolo per Pizzo dell'autostrada SA-RC e circa 20 Km dalla stazione ferroviaria, dall' aeroporto e dallo svincolo di Lamezia Terme.

La parte antica dell'abitato, situata sul fianco destro del torrente Turrina, si diparte dal ciglio del sovrastante terrazzo costituito dal Piano delle Aie. Nella parte alta notevoli sono i resti di un caratteristico monastero basiliano detto comunemente S. Elia Vecchio.

Il territorio è ricco di campi coltivati a ortaggi, frutta, uliveti, vigneti e boschi, ma è attraversato anche da corsi d'acqua che specie nel periodo invernale rendono il territorio, in particolare quello del capoluogo, soggetto a frane e smottamenti che richiedono interventi di consolidamento. La sua economia si basa prevalentemente sull'agricoltura e l'allevamento.

L'agricoltura collinare tradizionale, che produce ottimo olio di oliva e vino esclusivo e pregiato, affianca le colture specializzate nella piana (Vivai orto-frutta fiori ecc.).

L'artigianato, un tempo fiorente, vive ancora nel settore tradizionale della tessitura con larga e pregiata produzione di scialli, coperte e biancheria da corredo lavorati ancora con antichi telai a mano da espertissime "maestre". Di particolare valore sono i corredi da sposa che le ragazze impreziosiscono con finissimi lavori di ricamo, che richiedono pazienza e perizia e, in più, un gusto che ha sapore d'altri tempi quando era ancora diffusissimo l'allevamento del baco da seta e le stoffe che vi si producevano godevano di grande rinomanza non soltanto in Calabria.

L'intero territorio del Comune ha una chiara vocazione turistica.

Economia, Commercio ed Occupazione

L' economia di Curinga si basa prevalentemente sull'agricoltura e l'allevamento. Il Territorio del Lametino rappresenta la zona di produzione della DOP Lametia che comprende in parte i confini amministrati dai comuni di Curinga, Filadelfia e Francavilla Angitola (in parte), Lamezia Terme, Maida, San Pietro a Maida, Gizzeria, Feroleto Antico e Pianopoli. L'agricoltura, l'olivicoltura e l'attività florovivaistica in particolare rappresentano, anche visivamente, gli unici insediamenti imprenditoriali del territorio. Vi sono realtà produttive che dimostrano l'ottenimento di buone performance di reddito e profitto.

Tuttavia occorrerebbero azioni innovative volte alla:

- programmazione della produzione (dal punto di vista quantitativo e qualitativo);
- partecipazione alla gestione delle crisi di mercato riduzione dei costi di produzione e stabilizzazione dei prezzi all'origine;
- promozione di tecniche di produzione rispettose dell'ambiente e dei processi di rintracciabilità alimentare;
- azioni di tecnologie innovative e realizzazione di interventi di logistica accesso a nuovi mercati.

In tale contesto si ritiene possa essere efficace l'azione di stimolo delle Amministrazioni locali, che nello scenario socio-economico possano muoversi quali attori principali a promuovere azioni di sviluppo del territorio. La conoscenza delle peculiarità e delle tradizioni produttive, l'eccellenza dei prodotti impone una intensa attività di animazione e di sollecitazione di tutti gli operatori di settore a creare le giuste sinergie al fine di valorizzare le loro produzioni, attraverso una visione collettiva che renda strategica la loro presenza sui mercati;

Industria

Nel Comune di Curinga è attiva la SICMA, industria di lavorazione del ferro dedita alla produzione di scuotitori di alberi di ulivo che esportano in varie parti del mondo.

Istruzione –cultura

Nel Comune Curinga sono presenti le seguenti scuole:

- Scuola dell'infanzia: 02, di cui 01 a Curinga centro e 01 ad Acconia;
- Scuola Primaria: 02, di cui 01 a Curinga centro e 01 ad Acconia;
- Scuola Secondaria di Primo Grado: 02, di cui 01 a Curinga centro e 01 ad Acconia. E' presente, altresì, l'Asilo Nido Comunale e la Casa di Riposo per anziani.

Per l'arricchimento culturale è presente la Biblioteca Comunale, di prestigiosa tradizione.

Imprese operanti e Commercio

Il territorio cittadino possiede una spiccata vocazione agricola vivaista, favorita dalla posizione geografica della frazione di Acconia attraversata da un'importante arteria di comunicazione, la S.S.18. Curinga ha inoltre un tratto di costa lungo ben 5 Km, su cui vi sono ubicati alcune strutture turistiche – alberghiere, tra cui il “ Falkensteiner Club funimation Garden”, che annualmente nella stagione estiva registra migliaia di turisti provenienti soprattutto dall'estero.

Curinga, pur facendo parte dell'hinterland del comune di Lamezia Terme, non subisce in modo rilevante le influenze negative di criminalità proprie del territorio, risultando essere comunque una comunità laboriosa, che cresce economicamente autonomamente grazie all'operosità di tanti

piccoli imprenditori agricoli dediti alla coltivazione, lavorazione e trasformazione delle olive , dell'uva e delle fragole nonché alla attività florovivaista molto intensa. Curinga sembrerebbe non contagiata dal malaffare legato ai traffici propri della 'ndrangheta lametina.

CONTESTO ESTERNO

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, particolarmente utili risultano poi gli elementi ed i dati contenuti nella “Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia” relativamente al primo semestre 2024 (ultimo semestre disponibile) nella quale risulta di particolare interesse quanto evidenziato, con riferimento particolare all'intero territorio della provincia di Catanzaro:

Provincia di Catanzaro

La mappatura criminale nella città di Catanzaro delinea la presenza di “storiche” compagini rappresentate dai GAGLIANESI nell'area nord, dal gruppo insistente nella frazione lido collegato alle cosche cutresi dei GRANDE ARACRI e degli ARENA, e dai cd. ZINGARI attivi prevalentemente nei quartieri Pistoia, Corvo, Aranceto, Germaneto e a Catanzaro146 Lido. Quest'ultimi, articolati nelle famiglie ABBRUZZESE-BEVILACQUA-PASSALACQUA-BERLINGIERI, sarebbero per lo più dediti allo spaccio di stupefacenti, al racket delle estorsioni e ai furti di autoveicoli....

....Nel territorio di Lamezia Terme e, in particolare, in quello di Sambiase e Sant'Eufemia Lamezia, risulterebbe attiva la cosca IANNAZZOCANIZZARO-DA PONTE.

Il 6 febbraio 2024, nell'ambito dell'operazione “Arengo”149, i Carabinieri hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 14 soggetti ritenuti responsabili di associazione finalizzata al traffico di stupefacenti aggravata dalla disponibilità di armi. L'inchiesta ha consentito di documentare l'esistenza di un'organizzazione attiva nelle aree di Lamezia Terme, Curinga, Pianopoli, Feroletto Antico e Serrastretta, ricostruendo la capillare attività di spaccio al dettaglio ed individuando una coltivazione di oltre 300 piante di cannabis indica a Curinga. Nel corso delle operazioni sono stati sottoposti a sequestro 14 kg di marijuana, diverse armi clandestine, scanner per la rilevazione di microspie, nonché la somma di 25 mila euro in contanti.

La cosca CERRA-TORCASIO-GUALTIERI sarebbe operativa nell'area di Nicastro, in contrapposizione ai GIAMPÀ e ai NOTARIANNI-CAPPELLO-ARCIERI, anch'essi attivi nello stesso Comune.

Per leggere integralmente la relazione della DIA sulla presenza della criminalità organizzata sul territorio e sulle attività antimafia di contrasto si rinvia al seguente link:

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/2025/relazione-sullattivita-svolta-e-risultati-conseguiti-nel-2024/>

Merita di essere ribadito quanto già sottolineato nel precedente PIAO 2025/2027, ovvero che il comune di Curinga con delibera di G.C. n.53 del 15/04/2021, al fine di garantire la massima forma di partecipazione a tutte le azioni promosse dall'Autorità giudiziaria nell'opera di repressione delle attività criminali delle cosche il cui potere criminale spazia dal territorio di Vibo Valentia a quello di Lamezia Terme e di garantire al contempo la più estesa forma di tutela agli interessi super-individuali dei quali il Comune, nelle sue vesti di ente esponenziale, è portatore, si è costituito parte civile nel procedimento penale iscritto al r.g.r.n. 7198/15 presso il Tribunale di Catanzaro, meglio noto come processo “Imponimento” , uno dei più importanti processi degli ultimi anni contro le cosche di 'ndrangheta degli Anello di Filadelfia, dei Bonavota di Sant'Onofrio, dei Lo Bianco-Barba di Vibo, dei

Tripodi di Portosalvo (frazione di Vibo), della 'ndrina dei Cracolici di Maierato-Filogaso e di altre consorterie sia del Vibonese che del Catanzarese. Il 1° grado di tale processo è giunto a definizione nello scorso anno con la sentenza emessa dal Tribunale di Catanzaro in data 19/06/2024 che ha disposto 48 condanne e 25 tra assoluzioni e prescrizioni. La lettura della relazione sopra indicata conferma l'esigenza di non abbassare mai la guardia per scongiurare il pericolo di infiltrazioni delle cosche mafiose del catanzarese e del vibonese nel nostro territorio e, soprattutto, di lavorare alacremente, come istituzione, per la costruzione di una cultura della legalità diffusa che è l'unico modo capace di funzionare a lungo termine nel contrasto alla criminalità organizzata.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Premessa

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, il nostro ordinamento ha codificato, accanto ai rischi già normati (come, ad es. rischio del trattamento dati o il rischio per la salute sui luoghi di lavoro) un nuova, articolata, figura di rischio correlato all'esercizio dell'attività amministrativa, sia che si tratti di attività procedimentale pubblicistica sia che si tratti di attività negoziale-privatistica. Tale nuova figura di rischio, caratterizzata da una doppia articolazione, è costituita dal "rischio corruzione" e "rischio illegalità". La corruzione attiene all'aspetto patologico dell'abuso dell'agire amministrativo mentre l'illegalità è correlata al diverso e ulteriore profilo della irregolarità dell'attività amministrativa. A fronte della tipizzazione e positivizzazione normativa di tali rischi, tutte le pubbliche amministrazioni sono obbligate a porre in essere una seria e rigorosa politica di prevenzione, rilevando la consistenza dei rischi corruzione e illegalità, provvedendo alla relativa gestione con appropriate misure e azioni al fine di conseguire l'obiettivo di riduzione e abbattimento del livello dei rischi. Ciò premesso, per quanto concerne il profilo specifico della "corruzione", costituisce obiettivo strategico dell'amministrazione la riduzione del livello del rischio di corruzione all'interno della struttura organizzativa dell'Ente, e nell'ambito dell'attività da questo posta in essere. Per quanto concerne il profilo della illegalità, in attuazione dell'art. 97 Cost. e della Legge 6 novembre 2012, n. 190, tutte le amministrazioni individuano strumenti e metodologie per garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Il rischio di illegalità attiene alla mancanza non solo di legittimità, intesa come violazione di legge, incompetenza o eccesso di potere, ma anche alla mancanza di regolarità e correttezza. Il sistema dei controlli interni e, soprattutto, il controllo successivo di regolarità amministrativa, funzionali a garantire la legalità dell'agire amministrativo è stato affiancato, a partire dall'entrata in vigore della citata Legge n. 190 del 2012, da ulteriori strumenti di prevenzione dell'illegalità. Tra questi, il forte potenziamento dell'istituto, già previsto dal D.Lgs. 150 del 2009, della trasparenza con l'introduzione di un principio generale di trasparenza presidiato dalla tipizzazione del nuovo diritto di "accesso civico". La legge 190 del 2012 è stata, poi, modificata dal decreto legge 24/06/2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, che ha trasferito all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica. Ulteriori modifiche sono state apportate con il decreto legislativo n. 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.", conosciuto anche come "FOIA". Il 3 agosto 2016 l'ANAC ha approvato il nuovo Piano nazionale anticorruzione 2016 con la deliberazione numero 831. L'articolo 41, comma 1 lettera b), del decreto legislativo 97/2016, ha stabilito che il PNA costituisca "un atto di indirizzo" al quale i soggetti obbligati devono uniformare i loro piani triennali di prevenzione della corruzione. Il PNA 2016, approvato dall'ANAC con la citata deliberazione 831/2016, ha un'impostazione assai diversa rispetto al piano del 2013. Infatti, l'Autorità ha deciso di svolgere solo "approfondimenti su temi specifici

senza soffermarsi su tutti quelli già trattati in precedenza”. Successivamente l’ANAC con diverse deliberazioni ha approvato gli aggiornamenti annuali al PNA.

Da ultimo con la Delib. ANAC 28/01/2026, n. 19 è stato definitivamente adottato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025, il cui testo era stato precedentemente posto in consultazione pubblica fino al 30 settembre 2025. Il PNA 2025 propone per la prima volta un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia. La strategia nazionale anticorruzione presentata nel PNA è riferita al triennio 2026-2028 e si articola in 6 linee strategiche, 12 obiettivi, declinati in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e target per anno. Oltre alla nuova strategia, il PNA 2025 sviluppa specifici contenuti predisposti dall’ANAC valorizzando le prime esperienze applicative della normativa in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) emerse nel corso dell’attività di vigilanza di ANAC e in sede consultiva. In tale documento nella parte generale vengono fornite indicazioni volte ad indirizzare le amministrazioni/enti e i RPCT ad un migliore coordinamento tra la Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” e quelle che compongono le restanti parti del PIAO, in un’ottica di programmazione unitaria. Inoltre il predetto PNA richiede un approfondimento sui seguenti argomenti:

Contratti pubblici: corretto utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale (PAD) e del Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE);

Ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013;

Trasparenza e l’accessibilità delle informazioni pubblicate.

Sulla scorta delle indicazioni contenute nel PNA in parola sono stati implementati, come detto, nel DUP 2026/2028 gli obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza in materia di prevenzione del rischio corruttivo e promozione della trasparenza e gli indirizzi al RPCT.

Accanto agli obiettivi strategici in materia di trasparenza già declinati nel PIAO 2025/2027 si aggiungono i seguenti

ulteriori obiettivi strategici trasparenza 2026-2028 in linea con il PNA 2025:

- migliorare l’organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l’esterno;
- migliorare continuamente la chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;
- implementare il livello di trasparenza con pubblicazione di dati ulteriori a quelli obbligatori nell’apposita sezione “ dati ulteriori ”;
- Garantire una formazione specifica per garantire il corretto bilanciamento privacy-trasparenza;
- Implementare le misure necessarie per assicurare l’invio e la gestione delle segnalazioni di attività illecite (whistleblowing).
- Garantire la coerenza del ciclo di programmazione della trasparenza con gli altri cicli di programmazione e, in particolare con il ciclo di programmazione della performance.

Misure specifiche e azioni da intraprendere in relazione agli ulteriori obiettivi strategici

trasparenza 2026-2028 , in linea con il PNA 2025:

Migliorare l'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno:

Adeguare entro il 31/12/2026 il sito web dell'Ente e la sezione Amministrazione Trasparente agli standard di accessibilità previsti dalla normativa vigente. Monitoraggio accessibilità entro il 31 marzo 2026 e con cadenza annuale.

Migliorare continuamente la chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente:

Prevedere la tempestiva pubblicazione dei principali provvedimenti di interesse della collettività (concorsi, bandi di gara, modalità di fruizione dei servizi pubblici e dei servizi a domanda individuale, etc..) nella sezione "Avvisi" del Sito web istituzionale, assicurando un linguaggio chiaro e sintetico. Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, ma occorre **semplificarne il linguaggio**, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Implementare il livello di trasparenza con pubblicazione di dati ulteriori a quelli obbligatori nell'apposita sezione " Dati ulteriori ":

Migliorare con cadenza annuale la sezione Dati ulteriori della Sezione Amministrazione Trasparente con la pubblicazione e l'aggiornamento costante di alcuni dati per i quali la pubblicazione non costituisce obbligo di legge.

Garantire una formazione specifica per garantire il corretto bilanciamento privacy-trasparenza:

Offrire entro il 31 dicembre di ciascun esercizio di validità del presente P.I.A.O. ai dipendenti specifici corsi di formazione in materia di privacy sulle Piattaforme Syllabus , Asmel e Minerva in uso all'Ente, in modo da garantire la corretta pubblicazione dei dati in Trasparenza.

Implementare le misure necessarie per assicurare l'invio e la gestione delle segnalazioni di attività illecite (whistleblowing).

L'Ente ha già provveduto in esito all'adozione del P.N.A. 2025 ad attivare apposita piattaforma di segnalazione di attività illecite, consultabile al link: <https://comunedicuringa.whistleblowing.it/#/>

Garantire la coerenza del ciclo di programmazione della trasparenza con gli altri cicli di programmazione e, in particolare con il ciclo di programmazione della performance.

Verifica entro il 31.12.2026 della coerenza dei vari documenti del ciclo di programmazione dell'Ente con l'apporto dei Responsabili di Area e del Nucleo di Valutazione.

La trasparenza dei contratti pubblici del PNRR

Nel PNA 2022 ANAC aveva affrontato il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). A tal proposito si rimanda a quanto indicato nella Parte Speciale del PNA 2022 Trasparenza in materia di contratti pubblici, paragrafo 3.

Si precisa che in sintesi tale paragrafo prevede:

- a) restano fermi gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e l'applicazione dell'accesso civico semplice e generalizzato previsti dal d.lgs. n. 33/2013;
- b) sono introdotti da RGS ulteriori obblighi di pubblicazione con riguardo agli interventi inclusi nel PNRR. - per

consentire una modalità di accesso standardizzata ed immediata ad informazioni aggiornate sullo stato di attuazione delle misure del PNRR occorre individuare all'interno del proprio sito web una sezione, denominata "Attuazione Misure PNRR";

c) la sezione "Attuazione Misure PNRR" deve essere articolata secondo le misure di competenza dell'amministrazione, ad ognuna delle quali riservare una specifica sottosezione con indicazione della missione, componente di riferimento e investimento;

d) l'aggiornamento delle informazioni deve essere tempestivo.

e) laddove gli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, rientrino in quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013, l'Autorità ritiene che gli obblighi stabiliti in tale ultimo decreto possano essere assolti dalle Amministrazioni centrali titolari di interventi, inserendo, nella corrispondente sottosezione di A.T., un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.

Accanto agli obiettivi strategici in materia di anticorruzione già declinati nel PIAO 2025/2027 si aggiungono i seguenti

Ulteriori obiettivi strategici anticorruzione 2026-2028 in linea con il PNA 2025:

1. incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico.

2. migliorare il ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);

3. proseguire nella attività di digitalizzazione dei processi;

4. Garantire la coerenza tra obiettivi di prevenzione della corruzione, obiettivi di performance, di organizzazione del lavoro agile, delle pari opportunità e di assenza di discriminazioni, di gestione delle risorse umane e di formazione;

5. incrementare la formazione digitale.

Tali obiettivi devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione e in special modo con il piano della performance.

Misure specifiche e azioni da intraprendere in relazione agli ulteriori obiettivi strategici anticorruzione 2026-2028 , in linea con il PNA 2025:

1. Incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico:

Accanto agli obiettivi già individuati nel P.I.A.O. relativo al triennio precedente, nell'ambito del presente P.I.A.O. si prevede un potenziamento della formazione e dello sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, in particolare per quanto concerne l'utilizzo delle P.A.D. e del Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (F.V.O.E.), il funzionamento e l'aggiornamento delle piattaforme M.E.P.A. e Tuttogare, nella disponibilità di questo Ente.

L'obiettivo dovrà essere raggiunto mediante il 31.12.2026 e successivamente costantemente monitorato ed eventualmente implementato, garantendo la partecipazione di tutti i dipendenti coinvolti ad appositi corsi di formazione attivati su Syllabus o sulla Piattaforma Minerva nella disponibilità di questo Ente.

2. Migliorare il ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione):

Effettuare delle verifiche intermedie circa l'avvenuta corretta pubblicazione dei dati richiesti dalla normativa sia sull'amministrazione trasparente che all'Albo Pretorio On- line, con le seguenti scadenze:

- 30 giugno 2026 – 30 giugno 2027-30 giugno 2028;
- 30 ottobre 2026- 30 ottobre 2027- 30 ottobre 2028;

e verificare l'integrazione degli obiettivi previsti dal Piano della Performance con quelli in materia di trasparenza ed anticorruzione.

3.Proseguire nella attività di digitalizzazione dei processi:

Avvio nel corso del 2026 della digitalizzazione dei processi con riferimento a servizi in atto scoperti, quali, a titolo esemplificativo: gestione delle lampade votive, gestione dei servizi cimiteriali, digitalizzazione degli elenchi dei terreni gravati da uso civico e del patrimonio comunale.

Completamento entro il 31.12.2028.

4. Garantire la coerenza tra obiettivi di prevenzione della corruzione, obiettivi di performance, di organizzazione del lavoro agile, delle pari opportunità e di assenza di discriminazioni, di gestione delle risorse umane e di formazione:

Prevedere riunioni periodiche con i Responsabili di Area per verificare la coerenza concreta dei obiettivi declinati nei diversi Piani e strumenti di programmazione dell'Ente.

5. Incrementare la formazione digitale.

Prevedere entro il 31 dicembre 2026 ed annualmente la partecipazione dei dipendenti, su richiesta degli stessi o d'ufficio, in special modo dei nuovi assunti, a corsi di informatica e a corsi organizzati dalle società fornitrici dei softwares comunali.

6.Verifica condizioni di incompatibilità-inconferibilità

Considerata l'assunzione di nuovo personale, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sulla misura – già prevista – volta all'acquisizione di una

dichiarazione al momento del conferimento degli incarichi circa l'insussistenza, rispettivamente, di cause di inconferibilità e di cause di incompatibilità.

E' stata già adottata la misura di inserire all'interno di ciascun atto monocratico la suddetta dichiarazione a firma sia del Responsabile di Area che del Responsabile di procedimento.

Pantouflage : promuovere verifiche a campione per rilevare eventuali casi di pantouflage da parte di ex dipendenti dell'ente che rivestivano ruoli con poteri autoritativi o negoziali, cessati dal servizio.

Per quanto non previsto nel presente P.I.A.O, si rimanda integralmente alla sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione” del P.I.A.O 2025/2027.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune di Curinga è articolata in Aree, servizi ed uffici.

In esecuzione della deliberazione di G.C. n. 159 del 23/12/2025 avente ad oggetto: “**RIDEFINIZIONE DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL’ENTE. APPROVAZIONE IN VIA DEFINITIVA DELLA NUOVA MACROSTRUTTURA E RELATIVO FUNZIONIGRAMMA. ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE ALLE AREE.**” e delle determinazioni assunte nell’ambito del presente PIAO, la struttura organizzativa del Comune di Curinga è articolata in n.06 Aree come di seguito:

AREA AMMISTRATIVA/AFFARI GENERALI.

Funzioni di Vicesegreteria, Affari Generali e Istituzionali, Servizi culturali, Istruzione e Politiche giovanili ,Servizi di Protocollo, Servizi Sociali e Welfare Locale Servizi Demografici)

AREA FINANZIARIA

(Programmazione, Bilancio e Contabilità ,Economato e Provveditorato, Gestione giuridica ed economica del Personale, Transizione Digitale, Partecipazioni societarie).

AREA TRIBUTI

(Servizi: Tributi).

AREATECNICA- SETTORE: LAVORI PUBBLICI E SUAP

(Servizi Lavori Pubblici, Protezione Civile, SUAP).

AREATECNICA- SETTORE URBANISTICA/EDILIZIA PRIVATA/PATRIMONIO

(Servizio Urbanistica, Edilizia Privata, Patrimonio/Manutenzioni, Servizi ambientali , Commercio,Servizi a rete Servizi Cimiteriali).

AREA POLIZIA LOCALE

(Ufficio di Polizia Locale, Ufficio randagismo ed anagrafe canina, controlli territorio e attività commerciali).

La dotazione organica come risultante Dal PIAO approvato con delibera di G.C. n.42 del 27/03/2025 ,è costituita da n. 32 posti.

Il personale in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del presente documento, è di n. 29 unità, oltre il Segretario comunale, in convenzione, in particolare, vi sono:

- n. 9 dipendenti inquadrati nella categoria di funzionari di EQ ex categoria "D" di cui : - n.1 assunto con contratto a tempo pieno e determinato in applicazione dell'art.110, comma 1 del TUEL a copertura del posto apicale dell'Area LL.PP; -n.1 assunto con contratto Part/Time 18 ore giusta convenzione ex art.23 del vigente CCNL comparto Enti locali ed art.1, comma 124 della legge n.145 del 2018 con il comune di Santo Stefano in Aspromonte, a copertura del posto apicale dell' Area Finanziaria; - n.1 assunto con contratto a tempo pieno ed indeterminato in data 31/12/2024, con decorrenza del contratto da giorno 1 luglio 2025, in esito all'espletamento della procedura di selezione, per la stabilizzazione, ai sensi dell'art. 50, comma 17 bis, del decreto legge n. 13/2023, a tempo indeterminato e pieno dell'unità di personale, profilo professionale funzionario di E.Q, già assunta a tempo determinato nel comune di curinga per concorso pubblico bandito ex art. 1, comma 179 , della legge n. 178/2020 e pubblicato in gazzetta ufficiale 4 serie speciale concorsi ed esami n. 82 del 15 ottobre 2021; - n.2 assunti a far data dal 02/01/2025 in esito all'espletamento di procedura di selezione interna per la progressione verticale da istruttore a funzionario di EQ , di cui una progressione in deroga ed una ordinaria a copertura rispettivamente dei posti apicali dell'Area Polizia Locale con contratto a tempo pieno ed indeterminato, e dell'Area Tributi con contratto a tempo indeterminato e part time per n.30 ore) ; n.1 in organico all'ente già da tempo che ricopre il posto apicale dell'Area Amministrativa ; n.1 funzionario specialista tecnico in servizio dal 01.12.2025 con oneri a carico del Fondo Coesione e un'assistente sociale assegnata a questo Ente dall'ambito territoriale di Lamezia Terme. Dalla data del prossimo 4 maggio 2026 entrerà in servizio un funzionario tecnico a copertura del posto di responsabile dell'Area Tecnica Urbanistica e Servizi;

- n. 7 dipendenti inquadrati nella categoria istruttori e, precisamente: -n.1 istruttore collocato nell'Area Polizia Locale (F/Time); -n. 2 istruttori collocato nell'Area Amministrativa- Servizi demografici (F/Time); -n.1 istruttore contabile nell'Area Finanziaria (contratto a tempo indeterminato e part time per n.24 ore); -n.2 istruttori tecnici collocati nell' Area LL.PP, di cui uno in organico a 36 ore ed uno in servizio giusta convenzione ex art. 23 del vigente CCNL comparto Enti locali sottoscritto in data 19/11/2022 ed art.1, comma 124 della legge n.145 del 2018 (P/Time per n.18 ore); dalla data del prossimo 4 maggio 2026 entrerà in servizio un nuovo istruttore di vigilanza;

- n.6 dipendenti inquadrati nella categoria di operatori esperti di cui: -n.5 collocati nell'Area Amministrativa /Affari Generali (F/Time);-n.1 nell'Area Urbanistica e Servizi (F/Time);

- n. 7 dipendenti inquadrati nella categoria operatori di cui : -n.2 collocati nell'Area Amministrativa/Affari Generali (di cui uno F/Time ed uno P/Time); - n.5 collocati nell'Area Urbanistica e Servizi (di cui n.3 F/Time e n. 2 P/Time per n.18 ore, di cui uno con estensione oraria fino a 32 ore); Al personale di cui sopra si aggiungono: -n.2 tecnici assunti per l'attuazione del PNRR.

Al vertice della struttura organizzativa si trova il Segretario Comunale, che provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente: coordina i Responsabili di Area del Comune perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza; svolge funzioni di consulenza giuridico-amministrativa per gli organi del Comune;

La responsabilità della gestione amministrativa, finanziaria e tecnica di ogni Area è attribuita ad un Responsabile di Area, Titolare di Posizione Organizzativa (P.O., oggi E.Q.) che la esercita mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di

controllo.

TEMPO INDETERMINATO

RUOLO/CATEGORIA	FULL/TIME	PART/TIME	TOTALE
Funzionario di EQ	5	2 (P/T 30 ore, P.T. 18 ore)	7
Istruttori	5	1 (P/T 24 ore a decorrere dal 1 giugno 30 ore)	6
Operatori esperti	6	0	6
Operatori	4	3 P/T (di cui n.2 per 18 ore ed uno per 32 ore)	7
Totale	20	6	26

TEMPO DETERMINATO

RUOLO/CATEGORIA	FULL/TIME	PART/TIME	TOTALE
Funzionario ed EQ	1	1 P/Time per n.18 ore	2
Istruttori	0	1 P/T 12 ore convenzione ex art.23 del nuovo CCNL 2019/2021;	1
Operatori esperti	0	0	0
Operatori	0	0	0
Totale	0	3	3

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Comunale		1	1

1.1 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile o “smart working” è diventato, specie a decorrere dall’anno 2020, uno strumento lavorativo molto utile per affrontare dapprima la crisi generata dalla Pandemia da COVID-19 e, successivamente, un mezzo di conciliazione vita lavoro capace di migliorare il benessere lavorativo del personale, mantenendo comunque l’efficacia, l’efficienza e il buon andamento dell’azione amministrativa. Lo smart working, inteso come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo però, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro (art. 63, c. 1 del CCNL funzioni locali, 2019-21), è oggi oggetto di un continuo sviluppo, con conseguente evoluzione normativa dettata dagli interventi del legislatore, che lo rendono una modalità di lavoro destinata a perdurare nel tempo, seppure con importanti modifiche e aggiustamenti. Nell’ Ente il lavoro agile è stato disciplinato, attraverso l’adozione di apposito regolamento, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 18/03/2020, il quale segue le indicazioni e gli standard minimi previsti dalle linee guida fornite agli Enti Locali e recepite altresì all’interno del CCNL 2019-2021 (Artt.63-70). Sulla scia di quanto previsto all’interno del Regolamento e del nuovo CCNL 2022-2024 del comparto Enti locali, si provvederà a pianificare il futuro del lavoro agile presso il Comune di Curinga, garantendo che questo importante strumento migliorativo dell’efficienza lavorativa possa sempre rappresentare un mezzo per incrementare il benessere lavorativo dei dipendenti che ne usufruiscono, specialmente per coloro che provengono da sede diversa da quella cittadina, agevolando la conciliazione casa- lavoro, in particolar modo di coloro che presentano situazioni familiari numerose e/o complesse e mantenendo, nonostante tutto, uno standard qualitativo elevato della prestazione resa. La volontà è quella di rendere questo strumento sempre più sicuro ed accessibile. Infine, data la complessità e il continuo e costante aggiornamento della materia giuridica che disciplina lo smart working, questo Ente s’impegna a garantire il tempestivo recepimento delle nuove disposizioni attraverso revisioni del Regolamento Interno, ma anche mediante lo strumento della formazione.

Il Regolamento sul Lavoro Agile del Comune di Curinga è scaricabile al link: <http://trasparenzacuringa.asmenet.it> (disposizioni generali-atti generali-regolamenti comunali).

1.2PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Tra gli assi portanti della strategia di sviluppo delle Pubbliche Amministrazioni, un ruolo importante è assegnato alle misure finalizzate al rafforzamento delle competenze tecniche, professionali e manageriali del personale delle pubbliche amministrazioni. Riforma della PA significa soprattutto riforma del suo capitale umano. L’obiettivo è, in definitiva, adottare un quadro di modifica delle procedure e delle regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici, volto a valorizzare nella selezione non soltanto le conoscenze, ma anche e soprattutto le competenze e le capacità, oltre che a garantire a tutti parità di accesso, in primo luogo di genere. In questo ambito riemerge il valore dell’analisi attiva e strategica dei fabbisogni superando lo schema del passato, dove la pianificazione si riduceva a una passiva sostituzione del personale cessante. Le misure previste investono l’intero sistema pubblico, ma chiamano in causa anche le singole amministrazioni, alle quali viene richiesto un impegno diretto nel delineare le proprie strategie di sviluppo del proprio personale sotto diversi punti di vista: - programmazione dei fabbisogni, (con una ridefinizione delle competenze-chiave da ricercare all’esterno, partendo anche da una ridefinizione dei profili professionali);

- rafforzamento delle competenze del personale in servizio (attraverso l’eliminazione dei gap formativi rilevati);
- miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere organizzativo, in un contesto di pari opportunità.

Quadro normativo di riferimento

Per la definizione della sezione Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO, considerando che il Comune di Curinga è un Ente con meno di 50 dipendenti (quindi occorre far riferimento alla versione semplificata del PIAO), si deve tenere conto di quanto richiesto:

- dalla L. 449/1997

Art. 39, L. 449/1997

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

- dal D. Lgs. 267/2000

Art. 91, D.Lgs. 267/2000

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze

- dal D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.

Art. 6, D.Lgs. 165/2001

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate

all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Nota bene: si veda anche l'art.33 del Decreto legislativo in questione sulla verifica delle eccedenze di personale.

- dalla L. 296/2006

Art. 1, c. 557 della L. 296/2006

557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti 69 prioritari di intervento: a) lettera abrogata dal d. l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 2016, n. 160; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

- dal D.L. 34/2019

Art. 33, c.2 del D.L. 34/2019

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del

predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

- dal D.M. del 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020)

Art. 1, del D.M. del 17 marzo 2020

1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. 2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, c. 2, del DL 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Nota bene: si veda anche la Circolare ministeriale del 13 maggio 2020 esplicitativa del D.M.

- Linea guida della funzione pubblica “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”

Art. 1 del Decreto interministeriale del 2 agosto 2022

Il presente decreto definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le allegate linee

di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

- dall'art. 6, c. 3 del DM 30 giugno 2022 n. 132

Art. 6, comma 3 del DM 30 giugno 2022 n. 132- Modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti
Le Pubbliche Amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, comma 1 lettere [...] e c) n. 2

- dall'art. 4, c. 1, lett. c) n. 2 del DM 30 giugno 2022 n. 132

Art. 4, comma 1 lett. c) n. 2 del DM 30 giugno 2022 n. 132- Sezione Organizzazione e Capitale umano
Il 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: [...] 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 dimissioni di servizi, attività o funzioni;

1.2.1 Facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale (art. 3 e 4 DM 17/03/2020)

L'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ha introdotto una sostanziale modifica della disciplina relativa alla capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale.

I comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019.

Le regole per il calcolo sono le seguenti:

– il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all’arrivo di ogni successivo rendiconto: l’amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2023 per la spesa di personale e del triennio 2021/2022/2023 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2023), riservandosi di aggiornare i calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), alla luce dei dati del rendiconto 2024;

– la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi. Poiché è in vista, probabilmente entro la primavera, il rinnovo del CCNL 2022-2024 del comparto delle Funzioni locali, che porterà a un aumento di spesa quantificato nel 6% (a cui detrarre quanto già viene oggi corrisposto come Ivc, base e incrementale), occorre ricordare che, alle regole attuali, anche questo nuovo contratto comporterà la riduzione degli spazi assunzionali degli enti interessati;

– viene meno, dall’anno 2025, l’applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall’articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all’interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti “virtuosi” e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

In particolare, si evidenzia che:

– i comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2; il tutto, naturalmente, secondo i principi di prudenza che la Corte dei Conti ha sempre raccomandato;

– i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell’anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell’ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2023);

– i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell’articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 “applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”.

Si riporta qui di seguito il prospetto relativo al calcolo delle capacità assunzionale a tempo indeterminato del comune di Curinga ai sensi dell’art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020:

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO		2026	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2026	6.512	a
Popolazione al 31 dicembre		2025		
ANNI		2024	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	(a)	2024	850.795,38 €	(I)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 dal foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	6.309.343,40 €	
		2023	6.421.268,68 €	
		2024	7.152.721,30 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			6.627.784,46 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2024	307.569,85 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		6.320.214,61 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)			13,46%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)			26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)			30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (5E (c) - o = (d))	(f)		849.342,35 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		1.700.137,73 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g)	2026		26,90%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h)	2026	1.700.137,73 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023			
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2024			
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2025		600.000,00 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2026		100.000,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)			
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)			
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(p) * (q)	2026		

ENTE NON VIRTUOSO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2026-2028-COMUNE DI CURINGA

Ai sensi delle vigenti disposizioni in tema di reclutamento di personale, come sopra richiamate, le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale coerentemente con le disponibilità finanziarie e di bilancio in un'ottica di continuo adattamento della dotazione organica al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché di avvicendamento di nuovo personale in sostituzione di quello cessato dal servizio.

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella sottosezione di programmazione denominata "Organizzazione e capitale umano", ciascuna amministrazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

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;

- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

- 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;

- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Consistenza del personale al 31 dicembre anno 2025

Categoria	Livello di responsabilità	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Altre tipologie
Segretario in convenzione	Responsabile della prevenzione della corruzione e dell'attuazione della trasparenza.			1
Dipendenti ex Cat. D Funzionari di Elevata Qualificazione	N.1 Responsabile dell'Area Amministrativa ; N. 1 Responsabile Area Tributi; N. 1 Responsabile Area Polizia Locale; N.1 Funzionario di EQ assunto in data 31/12/2024 per stabilizzazione ai sensi dell'art. 50, comma 17 bis, del decreto legge n. 13/2023 (Esperto rendicontatore PNRR)	5	2 (N. 1 Responsabile Area Lavori Pubblici ex art. 110 TUEL; N°1 Responsabile Area Finanziaria, ex art. 23 CCNL 2019/2021)	

	N. 1 Esperto Tecnico Politiche di Coesione;			
Dipendenti ex Cat C Istruttori		4 di cui n.1 a tempo parziale 24 h settimanali	1 (n. 1 Istruttore ex art. 23 CCNL 2019/2021)	
Dipendenti ex Cat B3 e B1 Operatori esperti		4		
Dipendenti ex Cat A Operatori		9 di cui n 4 p.t. (n. 2 a 18 h settimanali, n. 1 a 30 h settimanali, n. 1 a 32 h settimanali)		
TOTALE		22	3	

1.2.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte di reclutamento

Le cessazioni dal servizio previste sono riportate nella seguente tabella:

A) 65 anni -con 41 anni + 10 mesi contributivi (donne) -con 42 anni + 10 mesi contributivi (uomini)		
Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
0	0	0

b) 67 anni con minimo 20 anni contributivi (uomini e donne)		
Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
0	N° 2 operatori esperti F.T.	0

* Con riferimento a n° 1 Operatore esperto l'Ente intende avvalersi della normativa relativa al trattenimento in servizio di cui all'art. 1 c. 165 della legge di bilancio per il 2025, fino al 31 agosto 2027.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2026/2028:

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO DI CUI ALL'ART. 1 C. 165 DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025

Il 20 gennaio 2025 il il Ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo ha firmato le indicazioni operative per il ricorso al trattenimento in servizio del personale, dirigenziale e non dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche "di cui si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili".

Ad introdurre tale possibilità, per tutte le amministrazioni pubbliche, è stato il succitato articolo 1, comma 165, della Legge di Bilancio per il 2025 che ha inoltre eliminato l'obbligo di pensionamento d'ufficio a 65 anni per i dipendenti pubblici in possesso dei requisiti per la pensione anticipata innalzando il limite a 67 anni d'età (salva diversa decisione dell'amministrazione che ne può richiedere appunto il trattenimento fino ai 70 anni).

Il trattenimento in servizio è una misura che consente al dipendente pubblico di continuare a lavorare oltre il limite ordinario previsto al raggiungimento dell'età o dei requisiti necessari per la pensione. La possibilità sarà attuata esclusivamente previa valutazione dell'amministrazione di riferimento e per il personale che non abbia più di settant'anni. Si legge infatti sul sito del Ministero: "*Il documento prevede che il ricorso all'istituto possa essere applicato non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite*

massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente”.

Si sottolinea come la base di calcolo per l'individuazione del limite massimo del 10% sia quella relativa alle facoltà assunzionali “ordinarie” derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative. Nel caso degli enti locali, si deve fare riferimento al valore soglia calcolato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

Per esigenze funzionali non diversamente assolvibili l'Amministrazione comunale ha disposto con delibera di G.C. n.41 del 27/03/2025 il trattenimento in servizio del dipendente Sig. Gugliotta Francesco, appartenente all'area degli Operatori Esperti, dipendente inserito nell'Area Amministrativa- Servizi Sociali, in quanto unico dipendente capace di trasferire conoscenze e competenze ai nuovi assunti in servizio. E' intenzione dell'Amministrazione comunale avvalersi della facoltà di rinnovare il suddetto trattenimento in servizio fino alla data del 31 agosto 2027.

Il trattenimento in servizio opererà per la durata di un anno, salvo ulteriore rinnovo fino al compimento del 70 anno di età , ed avrà il costo, al lordo di oneri riflessi ed irap, di **€ 30.526,64**, inferiore al 10% del valore soglia stabilito dall'art. 1 comma 625 della legge di Bilancio per l'anno 2025.

COMPLETAMENTO PIANO DEL FABBISOGNO 2025 :

L'ente in attuazione del Piano del Fabbisogno 2025/2027, annualità 2025 ha portato avanti nel corso dell'anno 2025 n. 4 procedure concorsuali volte all'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

-n.1 funzionario tecnico a copertura del posto apicale dell'Area urbanistica e Servizi resosi vacante per effetto del collocamento a riposo dell'Arch. Nicola Vasta;

- n.1 istruttore amministrativo a tempo indeterminato e F/T (concorso già perfezionato con l'assunzione del vincitore a decorrere dal 05.03.2026) ;

- n.1 istruttore di polizia locale a tempo indeterminato e F/T – procedura in via di perfezionamento con assunzione vincitore prevista per il prossimo 4 maggio 2026;

- n.1 operatore esperto – profilo professionale autista mezzi pesanti..

L'Ente ritiene di concludere nel 2026 le assunzioni sopra indicate.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2026/2028

- 1) Progressione verticale in deroga, ex art. 13 CCNL 16.11.2022, per la copertura di n. 1 posto dell'Area professionale dei Funzionari-E.Q. , profilo professionale Funzionario Amministrativo, 36 ore settimanali, da assegnare all'Area Amministrativa-Affari Generali;
- 2) Completamento della procedura concorsuale in essere per l'assunzione di n ° 1 unità appartenente all'Area professionale dei Funzionari, profilo professionale “Funzionario Tecnico” da assegnare all'Area Urbanistica e Servizi (l'assunzione in questione è prevista per il giorno 4 maggio 2026);
- 3) Trattenimento in servizio del dipendente Gugliotta Francesco, appartenente all'Area professionale degli Operatori Esperti, profilo professionale “Collaboratore Amministrativo”, F.T., assegnato all'Area Amministrativa-Affari Generali Ufficio Servizi Sociali, fino al 31 agosto 2027;
- 4) Aumento orario lavorativo per il dipendente Mazzotta Francesco Antonio, appartenente all'Area professionale degli Operatori, profilo professionale “Operatore”, addetto ai servizi demografici, da 18 a 30 h settimanali per le esigenze connesse all'apertura della delegazione municipale di Acconia.
- 5) Aumento orario lavorativo per il dipendente Dott. Serratore Sandro, appartenente all'Area professionale degli Istruttori, profilo professionale “Istruttore Contabile”, in organico presso l'Area Finanziaria, da 24 h settimanali a 30 h settimanali. Eventuali ulteriori estensioni orarie saranno valutate in corso d'anno ed eventualmente disposte con modifica del presente atto;
- 6) Assunzione di n° 1 unità appartenente all'Area professionale degli Istruttori, profilo professionale “Agente di Polizia Locale”, nel corso del 2026, mediante scorrimento di propria graduatoria vigente per sostituzione di analoga unità che andrà in pensione nel corso del primo trimestre 2027;

- 7) Assunzione di n° 1 unità appartenente all'Area professionale degli Istruttori, profilo professionale "Istruttore Amministrativo", nel corso del 2027, mediante scorrimento di propria graduatoria vigente, da assegnare all'Area Amministrativa-Affari Generali, Ufficio Servizi Sociali, in sostituzione dell'unità appartenente all'Area professionale degli Operatori Esperti che verrà trattenuta in servizio fino al 31 agosto 2027;
- 8) Progressione verticale ordinaria per la copertura nel corso del 2027 di n. 1 posto dell'Area professionale degli Istruttori, profilo professionale "Istruttore Tecnico", 36 ore settimanali, da assegnare all'Area Urbanistica e Servizi, riservato al personale in servizio appartenente all'area professionale degli Operatori Esperti.

PERSONALE IN SERVIZIO CON FONDI A CARICO DEL BILANCIO DI ALTRI ENTI/AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

E' in servizio presso questo Ente per n. 18 ore settimanali, ma inquadrata nell'organigramma dell'A.T.S. di Lamezia Terme, la Dott.ssa Caterina Ferraina, profilo professionale "Assistente Sociale", area professionale dei "Funzionari e delle E.Q.", il cui costo è interamente a carico dell'Ambito Territoriale Sociale.

Il comune di Curinga, giusta deliberazione di G.C. n.16 de 23/01/2024, ha aderito all' avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla presidenza del consiglio dei ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (capcoe) prioritaria 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, richiedendo l'assunzione a tempo indeterminato di n.2 unità di personale rispettivamente con il seguente profilo professionale: - n. 1 (uno) profilo professionale: funzionario di Elevata Qualificazione – AREA TECNICA; -n. 1 (uno) profilo professionale: funzionario di Elevata Qualificazione – AREA FINANZIARIA . Il Dipartimento ha comunicato l'assegnazione a questo Ente di una sola unità di personale , profilo professionale: funzionario di Elevata Qualificazione – AREA TECNICA, da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale nel rispetto di quanto indicato ai punti 7.1 e 7.2 dell'Avviso pubblico di cui trattasi. **Dal 01.12.2025 è in servizio presso questo Ente l'Ing. Danilo Serratore, profilo professionale "Esperto Tecnico", i cui costi sono interamente a carico del Fondo Politiche della Coesione.**

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2026/2028

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

PROGRESSIONI VERTICALI – 2026 E 2027

Ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. 113/2021, e ss.mm.ii. le Amministrazioni locali entro il 31.12.2026 possono effettuare progressioni economiche verticali (interamente riservate al personale interno, senza necessità di garantire il 50% della quota d'accesso all'esterno) nella misura massima dello 0,55% del monte stipendiale 2018 (€ 1.144.019,51 – limite massimo € 6292,11). L'Amministrazione intende coprire i seguenti posti presenti in dotazione organica mediante il ricorso all'istituto delle progressioni verticali di cui all'art. 13 c. 6,7,8, del CCNL 16 novembre 2022:

PROGRESSIONI VERTICALI 2026/2027					
Area/Settore/Servizio	N. Unità	Orario lavorativo	Profilo professionale da ricoprire	Incremento Costo al lordo di oneri riflessi e irap da Cat. Inferiore a	Annualità di attuazione

				Cat. Superiore (al loro oneri e Irap)	
Area Amministrativa	1	36 ore	Funzionario Amministrativo	Euro 2.929,62	2026
Area Tecnica Urbanistica e Servizi *	1	36 ore	Istruttore Tecnico	Euro 3.790,04	2027

*Si rappresenta che tale assunzione verrà effettuata mediante procedura ordinaria di progressione verticale , garantendo l'accesso dall'esterno per n. 1 posto di Istruttore nel corso dell'annualità 2027.

ULTERIORI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO CON ACCESSO DALL'ESTERNO:

PROFILO PROFESSIONALE: AREA DEI FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE					
Area/Settore/Servizio	N. Unità	P/Time	F/Time	Costo al lordo di oneri ed Irap	Previsione Anno Assunzione
Area Urbanistica e Servizi *	1		36 ore	Euro 37.246,32	2026
Area Lavori Pubblici **	1		36 ore	Euro 37.246,32	2027

** Per il posto di funzionario di EQ presso l'Area Urbanistica e Servizi resosi vacante nel corso del 2024 per effetto del collocamento in pensione de responsabile di Area Arch. Nicola Vasta, si è conclusa la procedura concorsuale avviata con la programmazione 2024/2026 e si sta procedendo alla verifica della documentazione necessaria ai fini dell'assunzione;*

***La copertura del posto vacante di Responsabile dell'Area LL.PP. è attualmente garantita da tecnico assunto in data 03/11/2023 con contratto a tempo determinato con scadenza 31.10.2026 in esito ad una procedura di selezione comparativa ai sensi dell'art.110, comma 1 del TUEL . L'Ente ha programmato la proroga del relativo contratto fino al 01.01.2027.*

PROFILO PROFESSIONALE: AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)					
Area/Settore/Servizio	N. Unità	P/Time	F/Time	Costo annuo al lordo di oneri e Irap	Previsione Anno Assunzione
Polizia Locale*	1		36 ore	Euro 34.316,69	2026
Area Amministrativa*	1		36 ore	Euro 34.316,69	2026
Area Amministrativa	1		36 ore	Euro 34.316,69	2027

IMPLEMENTAZIONE ORARIA

PROFILO PROFESSIONALE: AREA DEGLI OPERATORI					
Area/Settore/Servizio	N. Unità	P/Time	F/Time	Costo annuo aggiuntivo al lordo Irap	Previsione Anno Assunzione
Area Amministrativa*	1	<i>Estensione oraria da 18 a 30 ore settimanali</i>		Euro 10.175,55	2026
PROFILO PROFESSIONALE: AREA DEGLI ISTRUTTORI					
<i>Area Finanziaria</i>	1	<i>Estensione oraria da 24 a 30 ore settimanali</i>		<i>Euro 5.719,45</i>	<i>2026</i>

ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO NEL TRIENNIO 2026-2028

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO NEL TRIENNIO

Area/Settore/Servizio	N. Unità	P/Time	F/Time	Tipologia contratto	Scadenza contratto
Area Finanziaria	1 Funzionario EQ	18 ore		Convenzione ex art 23 CCNL vigente	31/12/2026
Area Tecnica Lavori Pubblici	1 Funzionario EQ		36 ore	Contratto a tempo determinato ai sensi del 110, comma 1 tuel	3 anni 02/11/2026
Area Tecnica Lavori Pubblici	1 Istruttore	18 ore		Convenzione ex art.23 CCNL 2029/2021	31/12/2026
Area Polizia Locale	2 Istruttori	18 ore		Scorrimento graduatoria dell'Ente	dal 15 giugno al 15 settembre 2026

Con riferimento, in particolare, alle forme di lavoro flessibile, l'Ente potrà fare ricorso, nel corso del triennio in considerazione, ad ulteriori

assunzioni, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente, per eventuale personale aggiuntivo indispensabile ad assicurare la regolarità dei servizi e per assicurare la presenza del personale già inserito nella presente programmazione in attesa dell'espletamento dei concorsi.

Anno 2026 :

Verranno effettuate le assunzioni programmate per coprire i posti vacanti sopra indicati. La programmazione delle assunzioni potrà, altresì, essere rivista in base a future esigenze ed evoluzioni. Si ribadisce, altresì, che nel corso dell'anno 2026 si perfezioneranno le assunzioni avviate ed attualmente in itinere per effetto della precedente programmazione di fabbisogno del personale 2024/2026 e 2025/2027 alle quali espressamente si rimanda.

Inoltre, con riferimento ai lavoratori ex LSU/LPU stabilizzati a far data dal 01/04/2021, questo Ente giusta deliberazione di G.C. n.137 del 01/09/2022 e determinazione a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria- Settore Personale n.71 del 15/09/2022 (R.G. n. 554 del 12/10/2022), ha proceduto all'integrazione permanente dell'orario di lavoro del personale ex LSU-LPU in servizio a tempo indeterminato e part-time per n.26 ore presso il comune di Curinga con finanziamento a valere sulle risorse statali e regionali. (Rif. legge 25 febbraio 2022, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi -GU n. 49 del 28/02/2022-Suppl.Ordinario n.8- e, in particolare, l'art. 1 comma 27, e Decreti Dirigenziali della Regione Calabria n. 3183 del 24.3.2022, n 7443 del 06.07.2022 e n. 8398 del 20.07.2022).

Per effetto della suddetta integrazione oraria i lavoratori ex LSU ed ex LPU in servizio presso questo Ente, in numero pari a 3 a partire dall'esercizio 2024 per effetto del pensionamento dell'unica unità lavorativa inquadrata nell'area professionale degli operatori esperti (ex categoria B3), prestano attualmente 36 ore settimanali di lavoro ad eccezione di un lavoratore che ha acconsentito all'incremento orario del proprio contratto solo a 30,00 ore. N°2 dipendenti risultano inquadrati nella categoria professionale degli operatori (ex categoria A) e n°1 nella categoria degli operatori esperti. Sul costo di tali lavoratori bisognerà anche per il 2026 scomputare euro 18.000,00 a lavoratore oggetto di contributo regionale e statale in favore di questo Ente.

Sulla scorta di quanto sopra, si rappresenta che per gli anni 2026 e 2027 sono previste le seguenti assunzioni:

ANNO 2026

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT							Tempi di attivazione procedura
				Mobilità/Concorso pubblico/Concorso Asmel/scorrimiento graduatoria altro Ente	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabilizzazione	Altre modalità	
	Funzionario di EQ	Area Urbanistica E Servizi	F/T 36 ore	X						Procedura già attivata con programmazione 2024/2026.

	Funzionario di EQ	Area Amministrativa	F.T.				X			Conclusione prevista 04/05/2026
	Istruttore	Area Amministrativa	F/T 36 ore	X						Procedura già conclusa in data 05.03.2026.
	Istruttore	Area Polizia Locale	F/T 36 ore	X						Procedura già conclusa. Assunzione del vincitore in data 4 maggio 2026
	Istruttore	Area Polizia Locale	F/T 36 ore	X						Procedura programmata con il presente Piano.
	Operatore Esperto	Area Urbanistica e Servizi	F.t/ 36 ore	X						Procedura già avviata con programmazione 2024/2026 ed in corso di espletamento

ANNO 2027

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura	
				Mobilità/Concorso pubblico/Concorso Asmel/scorrimento graduatoria altro Ente	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.		
	Istruttore	Area Amministrativa	F/T 36 ore	X							Procedura programmata con il presente Piano.

	Istruttore	Area Urbanistica e Servizi	F.T. 36 ore				X		Procedura già attivata con programmazione 2024/2026
--	------------	----------------------------	-------------	--	--	--	---	--	---

Per l'anno 2028 con separati provvedimenti verranno valutate eventuali ulteriori assunzioni.

La nuova dotazione organica dell'ente, a seguito della programmazione del fabbisogno di personale 2026-2028 come sopra indicata, è quella risultante dal seguente prospetto che si approva contestualmente al presente atto:



Comune di Curinga
PROVINCIA DI CATANZARO

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE (Alla data di adozione del presente DUP)

AREA	UFFICIO SERVIZIO	DOTAZIONE ORGANICA	CATEGORIA	DIPENDENTE	ORARIO DI LAVORO
AMMINISTRATIVA/ AFFARI GENERALI	SERVIZIO DI SEGRETERIA	1- D	FUNZIONARIO EQ (RESPONSABILE)	SGROMO MARIA	F/TIME
		1-D	FUNZIONARIO EQ	MURACA ALESSANDRA	F/TIME
		1- B	OPERATORE ESPERTO	PRATICO' SILVANA PAOLA	F/ TIME
		1- A	OPERATORE	FRUCI CONCETTA	F/ TIME
		1-B	OPERATORE ESPERTO	GIMIGLIANO VINCENZO	P/ TIME - 30 ORE
	1-C	ISTRUTTORE	IN VIA DI ASSEGNAZIONE	F/TIME	
	SERVIZI CULTURALI E SCOLASTICI	1- B3 1- B3	OPERATORE ESPERTO OPERATORE ESPERTO	NOTARO PIETRO GALATI DOMENCO	F/ TIME F/ TIME (PROGRESSIONE CARRIERA)
SERVIZI SOCIALI	1- D	FUNZIONARIO EQ	ASSISTENTE SOCIALE (AMBITO DI LT)	P/ TIME - 18 ORE	
	1- B	OPERATORE ESPERTO	GUGLIOTTA FRANCESCO	F/TIME - PENSIONAMENTO 2025 TRATTENIMENTO IN SERVIZIO	
SERVIZI DEMOGRAFICI	1- C	ISTRUTTORE	MONTELEONE MARIA CONCETTA	F/TIME	
	1- A	OPERATORE	MAZZOTTA FRANCESCO	P/ TIME -18 ORE	
FINANZIARIA	PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITA' PARTECIPAZIONI SOCIETARIE PERSONALE PARTE ECONOMICA	1-D	FUNZIONARIO EQ (RESPONSABILE)	FORGIONE COSIMO	Posto vacante coperto P/ TIME - Convenzione art.23 CCNL 2019/22
		1- C	ISTRUTTORE	SERRATORE SANDRO	P/ TIME - 24 ORE
TRIBUTI	SERVIZIO TRIBUTI ECONOMATO E PROVVEDITORATO PERSONALE PARTE GIURIDICA	1- D	FUNZIONARIO EQ	ORLANDO ELEONORA	P/TIME - 30 ORE
POLIZIA LOCALE	SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE SUAP	1- D 1- C 1- C	FUNZIONARIO EQ (RESPONSABILE) ISTRUTTORE ISTRUTTORE	CURRADO DOMENICO GUGLIOTTA VINCENZO POSTO VACANTE	F/ TIME F/ TIME F/TIME
URBANISTICA E SERVIZI	SERVIZIO URBANISTICA, AMBIENTE E MANUTENZIONI	1- D 1- C 1- B3 1- B3 1- A 1- A 1- A 1- A 1- A	FUNZIONARIO EQ (RESPONSABILE) ISTRUTTORE OPERATORE ESPERTO OPERATORE ESPERTO OPERATORE OPERATORE OPERATORE OPERATORE OPERATORE	POSTO VACANTE MICHENZI F.ANTONIO BIANCA ANTONIO POSTO VACANTE BIANCA AMATO E. BILOTTA VINCENZO DEVITO DOMENICO SANTORO VINCENZO FARINA CONCETTA	F/TIME F/ TIME-coperto P/T art.23CCNL 2019/21 F/TIME P/ TIME - 18 ORE F/TIME F/TIME F/TIME P/ TIME - 18 ORE P/ TIME - 18 ORE
LAVORI PUBBLICI ED EDILIZIA PRIVATA		1- D 1- C 1-D	FUNZIONARIO EQ ISTRUTTORE ESPERTO TECNICO	ZANGARA FRANCESCO CURRADO VALERIO DANILO SERRATORE	F/TIME - COPERTO CON 110 TUEL F/ TIME F/TIME -Fondi Politiche Coesione

1.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale, il Comune di Curinga individua per il triennio 2024/2026 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 dal segretario comunale in collaborazione con ciascun Responsabile di Area per le parti di rispettiva competenza.

Le **attività formative specifiche** sono programmate da ciascun Responsabile di Area con il coordinamento del Segretario comunale 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 partecipazione a programmi formativi gratuiti realizzati da soggetti esterni qualificati.

In ogni caso, dev'essere garantita adeguata formazione nelle seguenti aree tematiche rispetto alle quali si rileva, allo stato attuale, maggiore necessità:

Area tematica	Destinatari
Anagrafe, Stato Civile, Elettorale	Dipendenti Area Amministrativa
Formazione contabile/finanziaria	Dipendenti Area Finanziaria
Nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023)	Dipendenti Area Tecnica, Finanziaria, Amministrativa

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, ASMEL 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.

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. 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 postformazione 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 Curinga 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. Infine si dà atto che, giusta determinazione a firma del Responsabile dell’Area Amministrativa, n. 729 del 27/11/2024, è stato attivato presso l’Ente il servizio di formazione specialistica Minerva, strumento professionale offerto dalla SOCIETÀ MYO SPA, P.I. 03222970406 che consentirà a ciascun dipendente di fruire della formazione obbligatoria e specialistica on-line.

1.4 Piano delle azioni positive 2026/2028

3.5.1. Premessa

L’attuale quadro normativo contempla una serie di disposizioni volte a realizzare e promuovere la parità e le pari opportunità tra uomini e donne sia in merito all’accesso e alla formazione sul lavoro che relativamente alla fase di gestione del rapporto lavorativo. Relativamente alla fase di accesso e formazione sul lavoro in particolare l’art. 57, comma 1, del D. lgs n. 165 del 2001, espressamente prevede che “*Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:*

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all’articolo 35, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio”.

Relativamente alla fase propriamente di gestione del lavoro, l’art. 7 comma 1, del D.lgs. 165 del 2001 stabilisce che “*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”.

Il D.lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (di seguito “Codice”) ha come obiettivo primario “eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile e in ogni altro campo”. All’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, il Codice stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, superando il principio della mera uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta; sono misure “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- ✓ eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- ✓ favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- ✓ favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- ✓ superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- ✓ promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- ✓ favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La recente Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle amministrazioni pubbliche. In particolare, la Direttiva n. 2/2019 specifica che “La

promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace”.

Il Piano triennale di azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Il Piano delle Azioni Positive è annoverato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021.

3.5.2. Obiettivi e azioni positive triennio 2026/2028

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende proseguire la sua attività volta alla realizzazione di un piano di azioni positive necessarie ed utili al conseguimento degli obiettivi fondamentali in tema di pari opportunità come già indicati nel piano triennale 2025/2027 e riproposti con il presente piano:

1. Obiettivi

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo, ed affermare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità del lavoratore.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Migliorare la cultura organizzativa sul tema delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 7. Sviluppare carriera e professionalità

1. Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse. In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di “flessibilità organizzativa” incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa. Il Comune di Curinga si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: - Pressioni o molestie sessuali; - Casi di mobbing; - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Tali interventi si potranno concretizzare in:

-istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;

-effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;

-interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing;

- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente; - prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

2. E', inoltre, intenzione dell'Ente avviare finalmente, dopo tanti rinvii, anche con l'impegno della Commissione Pari Opportunità di recente rinnovata giusta deliberazione di C.C. n.2 del 20/02/2025, il procedimento amministrativo volto alla costituzione, ai sensi dell'art.21 della Legge n.183/2010, del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Il suddetto Comitato Unico di Garanzia sarà dotato di un Regolamento per il proprio funzionamento e, anche in collaborazione con il/la Consigliere/a di parità regionale e con la Commissione per le Pari Opportunità di recentissima istituzione, si proporrà il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità;

2. assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. A tal fine il predetto Comitato potrà attivare strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata. Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano.

3. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

4 - Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune continua a garantire il proprio impegno volto ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Inoltre il Piano triennale Azioni Positive 2024/2026 ribadisce le direttrici fondamentali di azione già individuate in base alle quali:

- Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

- Nei casi in cui siano previsti specifici 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 delle naturali differenze di genere.

- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi; assicura a ciascun dipendente di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.

5 - Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

In tale ambito di azione si ribadisce l'importanza di analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini e, altresì, di rilevare le eventuali difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legate a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere i corsi. In tale ottica l'obiettivo del presente Piano è quello di programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare nel rispetto dei vincoli legislativi, nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali. Si confermano le finalità strategiche e le azioni positive di questo particolare ambito d'intervento:

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area/Settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale.

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

6 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune, in continuità con i precedenti piani, intende favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, e dimostrare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente s'impegna a garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Il Comune, in particolare, dovrà favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario con la previsione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

3. il comune dovrà, altresì, garantire la diffusione massima delle informazioni connesse alla fruizione dei permessi, congedi e aspettative previste contrattualmente e facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

Finalità strategiche di tale azione:

potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali le quali verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo assenze prolungate.

Azione positiva 4: possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in smart-working e regolamentazione di tale modalità di prestazione del lavoro; Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali o che debbano gestire figli minorenni, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate.

6- Migliorare la cultura organizzativa sul tema delle pari opportunità (OBIETTIVO 5)

Altro obiettivo fondamentale che ci si propone di perseguire è indubbiamente quello di migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

In tale ottica si ritiene utile promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale. Azioni positive specifiche da intraprendere sono:

Azione positiva 1: programmare, magari in occasione di ricorrenze come quella dell'8 marzo, incontri di sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità, al fine di ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella nostra società e sensibilizzare sul problema della violenza sulle donne.

7- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. (OBIETTIVO 6)

Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del presente piano delle azioni positive sul sito internet del Comune ed, altresì, la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità e l'invio di comunicazioni ad hoc al personale dipendente per sensibilizzarlo sulle tematiche di cui trattasi. Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: raccogliere e condividere sia all'interno dell'organizzazione che con i cittadini, tramite aggiornamento costante del sito Internet e pubblicizzazione sui social media, il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Generale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

8- Sviluppare carriera e professionalità (OBIETTIVO 7)

Tale obiettivo nello specifico mira a fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi, e progressioni economiche. Finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Intale ottica le azioni positive da intraprendere nello specifico sono:

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva n.4: Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne; Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Generale - Ufficio Personale. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

9 - Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'ente e sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente ed alla Commissione Pari Opportunità del Comune di Curinga. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

3.5.3 Ripartizione per genere del personale

Si ritiene utile a questo punto soffermarci sulla ripartizione per genere del personale. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio, alla data del 31/12/2024, presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

DONNE	N. 9
UOMINI	N.17 oltre al Segretario comunale
TOTALE	N.26

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	
UOMINI	N. 3 (di cui n.2 unità in servizio giusta convenzione ex art.23 del nuovo CCNL e n.1 unità in servizio ex art. 110 del TUEL).
TOTALE	N.3

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo indeterminato

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Operatori	6	1
Operatori esperti	5	1
Istruttori	4	2
Funzionari di E.Q	2	5
TOTALE	17	9

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo determinato

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Operatori	0	0
Operatori esperti *	0	

Istruttore	1 (in convenzione per n.18 ore settimanali ex art.23 del vigente CCNL)	0
Funzionario di EQ	2(di cui uno in convenzione per n.18 ore ex art.23 del vigente CCNL ed uno assunto F/T ai sensi dell' art.110 del Tuel)	0
TOTALE	3	0

* Si dà atto che preso l'Ente opera un'unità di personale assunta per n.18 ore con contratto di somministrazione lavoro stipulato con agenzia interinale.

Obiettivi di accessibilità

L'accessibilità, in ottemperanza al principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della costituzione, è il riconoscimento e tutela di ogni persona di accedere a tutte le fonti di informazione ed ai relativi servizi, ivi compresi quelli che si articolano attraverso strumenti informatici e tematici della Pubblica Amministrazione ed ai servizi di pubblica utilità da parte delle persone disabili.

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, il Comune di Curinga intende porre in essere una serie di azioni per realizzare la piena accessibilità alla amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità. Per quanto riguarda l'accessibilità digitale, in particolare, si opererà in conformità con le linee guida AGID presenti sul sito (<https://www.agid.gov.it>) al fine di garantire la presenza sul sito web di tecnologie assistive o configurazioni specifiche per l'accesso ai servizi da parte di persone con disabilità. **In particolare l'obiettivo principale sarà quello di assicurare l'aggiornamento continuo del sito istituzionale: Si intende aggiornare e monitorare il sito istituzionale nel rispetto di tutti i requisiti di accessibilità previsti dalla normativa in continua evoluzione. Si intende ampliare la possibilità di accedere on line alla modulistica e alla partecipazione del privato alle procedure su istanza di parte.**

Per quanto riguarda l'accessibilità fisica agli uffici, questa deve essere garantita mediante la rimozione delle barriere architettoniche oppure prevedendo degli accessi dedicati facilitati che siano adeguati e praticabili per le persone che hanno limitazioni nella capacità di movimento. Nel merito va aggiunto che il Comune di Curinga di recente ha partecipato all' avviso pubblicato dalla Regione Calabria – Dipartimento Salute e Welfare in esecuzione della Deliberazione di G.R. n. 87 del 03/03/2023 per l'assegnazione di contributi regionali finalizzati alla redazione dei Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (P.E.B.A.) ottenendo , giusto Decreto del Dirigente Generale n.15090 del 23 ottobre 2023, un contributo di euro 8.000,00 (ottomila) a fronte di una spesa complessiva stimata in euro 10.000,00 (diecimila) di cui euro 2.000,00 (duemila) a carico del Comune .L'obiettivo perseguito dall'Amministrazione comunale con tale finanziamento è stato quello di giungere in tempi brevi all'approvazione del P.E.B.A, avvenuta con Delibera n° 16 del 29/04/2025, attivando un percorso per promuovere un'attenzione peculiare alle persone con disabilità e con fragilità legate all'età. Nello specifico si prevede di effettuare una prima fase ricognitiva dello stato di fatto dal punto di vista dell'accessibilità del patrimonio comunale inteso come insieme di edifici pubblici, spazi pubblici e percorsi urbani. Un secondo step sarà volto a predisporre azioni concrete per l'eliminazione delle barriere architettoniche riscontrate previa programmazione temporale di tali azioni.

Bandi PA digitale 2026

La digitalizzazione della PA rappresenta una delle principali sfide individuate dalle strategie di ripresa delineate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il Comune di Curinga ha partecipato agli avvisi pubblici della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la trasformazione digitale, per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Resistenza e resilienza (PNRR) e risulta assegnatario dei finanziamenti disposti con i decreti sotto indicati:

- bando PNRR M1-C1-1.4.3 “Adozione piattaforma Pago PA Comuni”: progetto codice CUP: D41F22002750006 finanziato per euro 48.849,00 giusto decreto n.23-4/22-PNRR;
- bando PNRR M1-C1-1.4.4 “Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale-SID-CIE-Comuni”: progetto codice CUP: D41F22002730006 finanziato per euro 14.000,00 giusto decreto n.25-4/2022-PNRR;
- bando PNRR M1-C1-1.4.3 “Adozione APP IO Comuni”: progetto codice CUP: D41F22002740006 finanziato per euro 15.092,00 giusto decreto n.24-

4/2022-PNRR;

- Avviso investimento 1.2.- Abilitazione al cloud per le PA Locali: progetto codice CUP: D41C22001320006 finanziato per euro 121.992,00 giusto decreto n.85-1/2022-PNRR;
- bando PNRR MISURA 1.4.5 Piattaforma notifiche digitali: progetto codice CUP: D41F22003300006 finanziato per euro 32.589,00 giusto decreto n.131-1/2022-PNRR;
- misura 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici”: progetto codice CUP: D41F220040200007 finanziato per euro 155.234,00 giusto decreto n.135-1/2022-PNRR,

per un totale complessivo di finanziamenti ottenuti dall'Ente nell'ambito degli avvisi pubblici per la presentazione di domande di partecipazione a valere su Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per il settore d'intervento PA digitale pari ad euro 387.756,00.

La concreta realizzazione dei progetti di cui sopra consentirà al comune di Curinga di mettere in atto quel processo di trasformazione digitale che permetterà di conseguire anche gli obiettivi di accessibilità previsti dalla recente normativa in materia (*d.lgs. n. 222/2023 che detta disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, c. 2, lett. e), l. n. 227/2021*) che prevede espressamente che i sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, siano in grado di fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie di supporto o configurazioni particolari.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione, sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “valore pubblico” e “performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza”;
- dal Nucleo di valutazione con cadenza triennale, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla sezione “organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Per la sezione “Organizzazione e capitale umano”, si terrà conto, altresì, dello stato di avanzamento dell'attuazione della programmazione assunzionale.

Allegati:

1) Piano performance;

2) Funzionigramma;

3) Organigramma/Assegnazione personale;

4) Mappatura dei processi, analisi dei rischi, individuazione delle misure anticorruzione, misure per trasparenza; mappatura processo PNRR (si rimanda agli allegati al PIAO 2025/2027).

