

COMUNE DI ANGRÌ

PROVINCIA DI SALERNO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 147

DEL 18.07.2024

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

L'anno Duemilaventiquattro

Addì Diciotto

del mese di Luglio

In Angrì alle ore 12:00

La Giunta Comunale, previa convocazione, si è oggi riunita con la partecipazione dei Signori: **Antonio Mainardi, Vice Sindaco; Maria D'Aniello, Assessore; Maria Immacolata D'Aniello, Assessore; Mariagiovanna Falcone, Assessore; Bonaventura Manzo, Assessore; Salvatore Mercurio, Assessore; Pasquale Russo, Assessore (da remoto);**

Sono assenti i signori: Cosimo Ferraioli, Sindaco;

Assume la presidenza il dott. Antonio Mainardi

In qualità di Vice Sindaco f.f.

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. A del D. Lgs. n. 267/2000) il Segretario Generale Dott.ssa Maria Luisa Mandara

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare in ordine all'argomento in oggetto:

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione, acquisita al prot. segreteria in data

18.07.2024

al n. 147

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell'art.49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, hanno espresso parere favorevole;

A voti unanimi

DELIBERA

Approvare l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Con separata votazione unanime e palese il presente deliberato viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:

Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Premesso che:

-l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in

legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

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

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

- a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le*

modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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

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

- l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriori s.m.i. stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

- l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriori s.m.i. stabilisce che:

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

- l'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriori s.m.i., stabilisce che:

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

-l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

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

Preso atto che:

-In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica del 24/06/2022 n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che all'art 1, comma 3 del DPR n.81 del 24.06.2022 stabilisce che le amministrazioni che impiegano fino a 50 dipendenti debbano redigere il PIAO in forma semplificata;

-In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Dato atto che:

il Comune di Angri, alla data del 31/12/2023 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 63 dipendenti, di cui n. 5 assunti con contratto a tempo determinato,

pertanto nella redazione del PIAO 2024-2026, non si terrà conto delle disposizioni di semplificazione

di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

--con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 29/04/2024, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2024-2026;

-con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29/04/2024, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 07/06/2024 è stato approvato il PEG 2024-2026;

Considerato che:

- sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 del Comune di Angri, ha quindi il compito principale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

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

Rilevato che:

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", stabilisce:

- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, stabilisce:

- all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività

amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

- **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
- **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
 - **Sottosezione di programmazione Valore pubblico;**
 - **Sottosezione di programmazione Performance;**
 - **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza;**
- **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
 - **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa;**
 - **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile;**
 - **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;**
- **SEZIONE 4. MONITORAGGIO;**
 - all'art. 2, comma 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;*
 - all'art. 7, comma 1, che *“Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”*
 - all'art. 8, comma 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;*
 - all'art. 8, comma 3, che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”.*
 - all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e ss. mm. i i . , la data fissata per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione , a regime, è il 31 gennaio di ogni anno(e nel caso della consueta proroga del termine per l'approvazione del

bilancio di previsione, scalerà al 30 giorno successivo a quello previsto per l'approvazione del bilancio);

- al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 27 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132 del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "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";
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- i Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) adottati dall'ANAC che si sono succeduti;
- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n.114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità 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 "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";
- il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;
- l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 256 del 14/12/2010 e successive modifiche e integrazioni;
- lo Statuto comunale;

P R O P O N E

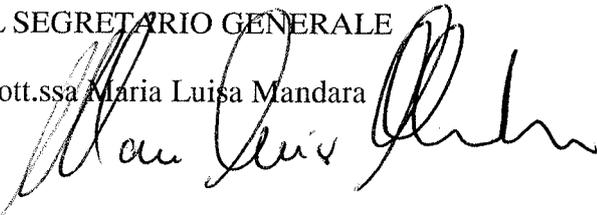
1. **di approvare**, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) contenuto nel DPR n.81 del 24.06.2022, secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) n.132 del 30.06.2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, che **allegato alla presente deliberazione con la lettera A** ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. **di escludere** dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6,

comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. **di stabilire che** la presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, venga pubblicata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
4. **di provvedere** alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
5. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Dlgs n. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Maria Luisa Mandara



PARERI RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Lgs. N.267 del 18/08/2000

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

UOC AFFARI GENERALI:

Si esprime, ai sensi degli artt.49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs.267/2000, parere Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica Amm.va**, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Data: 16 luglio 2021

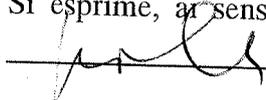
Il Responsabile dell'UOC AFFARI GENERALI



Dott.ssa Teresa TORTORA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

UOC SERVIZI FINANZIARI:

Si esprime, ai sensi degli artt.49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs.267/2000, parere  In ordine alla **Regolarita' CONTABILE**.

Data:

Il Responsabile dell'UOC SERVIZI FINANZIARI



Dott.ssa Angela PAUCIULO



COMUNE DI ANGRI
Provincia di Salerno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024-2026

(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)

Indice

Premessa 3

Riferimenti normativi 3

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026 775

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano di formazione e il Piano delle azioni positive o parità di genere.

Il PIAO rappresenta una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di ANGRÌ

Codice fiscale/Partita IVA:

00555190651 _____

Sindaco: COSIMO FERRAIOLI**Numero dipendenti** : 63 dipendenti, di cui n. 5 assunti con contratto a tempo determinato.Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: **34.027**Telefono: 0815168111Sito internet: <https://www.comune.angri.sa.it/it>

E-mail:

PEC: comune.angri@legalmail.it**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Sotto sezione di Valore pubblico	programmazione	Si rinvia a quanto descritto nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 29.06.2022
Sottosezione di Performance	programmazione	Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, Allegato 1 al presente Piano Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, Allegato 2 al presente Piano

Sotto-sezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico,. Si rinvia al PTPC approvato con delibera di GC n. 115 del 06.06.2024.
--	--

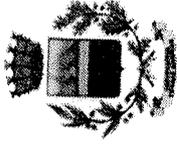
SEZIONE3. ORGANIZZAZIONE ECAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Si rinvia alla struttura organizzativa, di cui alla deliberazioni di Giunta Comunale n. n.49/2024 e 71/2024.
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Angri, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Si rinvia al Piano di formazione, approvato con Delibera di GC n. 143 del 11/07/2024. Si rinvia alla Pianificazione triennale del fabbisogno di personale, 2024/2026 approvata con precepete delibera di GC n. del 146 18/07/2024
---	---

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(PIAO) 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”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



COMUNE DI ANGRI

Prov. SALERNO

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2024**

(ALLEGATO 1 AL P.I.A.O. 2024/2026, approvato con delibera di G.C. n. del)

Introduzione

La vigente normativa ha unificato il Piano della performance, unitamente ad altri piani di programmazione, nel PIAO. La motivazione risiede nella necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi strategici prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto, attraverso un idoneo sistema di indicatori, fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

Il presente Piano si riferisce al triennio 2024-2026 mentre gli obiettivi si riferiscono al corrente anno 2024 e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile e non burocratico.

L'affidabilità dei dati è attuata e garantita dal fatto che i medesimi derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa.

La lettura integrata del Piano della performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dall'Ente. Sono, altresì esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il **Ciclo della Performance** è ispirato ai seguenti principi:

- a) coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;*
- b) trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;*
- c) miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a*

livello organizzativo e individuale;

d) misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.

In questi termini il Piano della performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di rendicontazione, esplicita e aperta, che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

La normativa di riferimento

Il Piano delle performance è redatto in attuazione dell'art. 10, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, conformemente al nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione della **Giunta comunale n. 97 del 16.07.2020**. A tale sistema si rinvia quindi in toto per le relative modalità di attuazione.

La gestione della performance, di cui al presente Piano, è coerente, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009, con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori. Gli obiettivi sono definiti con dettaglio annuale, dalla Giunta comunale, sentito il Segretario comunale, che, a sua volta, consulta i responsabili delle EQ ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, devono essere comunque definiti gli obiettivi operativi per consentire la continuità dell'azione amministrativa. Nel caso di gestione associata di funzioni, gli obiettivi operativi relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente. Essi si articolano in:
 - obiettivi strategici/generali, che identificano, in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal Documento unico di programmazione, le priorità strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
 - obiettivi individuali e di struttura dell'Amministrazione, in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento unico di programmazione;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale per tutto il personale in servizio, anche in mancanza di risorse destinate a premialità;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, con riguardo alle risorse allo scopo accantonate;
- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco, ai Consiglieri comunali, alla Giunta comunale, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

In coerenza con le linee programmatiche di mandato 2020-2026, è stato predisposto il presente Piano delle performance, *sentiti i Responsabili titolari degli incarichi di EQ e con richiesta di parere del Organismo Interno di Valutazione.*

Esso reca gli obiettivi perseguiti: ad ognuno di essi viene attribuito un punteggio differenziato (“peso”) in modo da evidenziarne la rilevanza e la significatività. Il peso viene formulato sulla base del carattere sfidante, della novità e della complessità dell’obiettivo. Il Piano specifica, oltre alle finalità perseguite, i risultati attesi. Tanto permette di esprimere una valutazione delle attività dell’ente, monitorando sia quantitativamente, sia qualitativamente, le attività che in un determinato periodo temporale ci si prefigge di raggiungere, confrontando i valori ottenuti con quelli desiderati, in corrispondenza di una determinata attività assegnata. La verifica dell’attuazione degli obiettivi del Piano viene, quindi, integrata con la valutazione dell’utenza sulla performance dell’Ente, sulla base di quanto statuito nel Sistema di valutazione adottato.

Il Piano medesimo, soprattutto con riguardo agli obiettivi generali, è peraltro conforme alle Linee guida dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, a termini dell’art. 5 comma 1 del D.L.vo 15/2009.

In attuazione del comma 8-bis, articolo 1 della legge 6.11.2012, n. 190, inoltre, esso riporta anche gli obiettivi connessi all’anticorruzione ed alla trasparenza in coerenza con la Sezione Rischi Corruttivi del Piao Allegato n. 5. In questo contesto la prevenzione della corruzione e dell’illegalità costituisce un obiettivo strategico dell’Amministrazione comunale che investe l’intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell’Ente.

Questo collegamento è teso non tanto alla mera trasposizione di obiettivi specifici sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione quanto all’assunzione dei principi in materia di trasparenza e legalità nell’agire del vivere quotidiano della P.A. In questa ottica, fermo restando che potranno essere individuati specifici funzionali al PTPCT per il Segretario comunale e per uno o più dipendenti, il risultato in questi termini verrà valutato per tutti ai fini della performance innanzitutto nello specifico ambito delle competenze organizzative come previsto dal nuovo sistema di misurazione e valutazione.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione cui il presente documento si compone e fa riferimento:

- **Linee Programmatiche di Mandato** approvate dal Consiglio Comunale delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- **Documento Unico di Programmazione** approvato annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- **Il Bilancio di previsione, annuale e pluriennale;**
- **Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale,** approvato annualmente dal Consiglio Comunale in

occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento del bilancio pluriennale e nell'anno di riferimento;

- **La P Performance** che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declinano operativamente.

L'albero della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

<i>Performance generale dell'ente</i>	<ul style="list-style-type: none">- Linee programmatiche di mandato- Documento Unico di Programmazione - Bilancio annuale e pluriennale- Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale	AREA STRATEGICA
<i>Performance organizzativa</i>	<ul style="list-style-type: none">- Risultato conseguito dall'ente con le sue articolazioni	AREA GESTIONALE
<i>Performance operativa - individuale</i>	<ul style="list-style-type: none">- Raggiungimento obiettivi individuali- Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

OBIETTIVI GENERALI E TRASVERSALI ASSEGNATI A TUTTI I RESPONSABILI DI UOC:

1. **ADEMPIMENTI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA, COSÌ COME INDICATO NEL PTPCT 2024/2026, APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.115 del 06/06/2024**

2. “RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO E RIDUZIONE RITARDO ANNUALE DI CUI ALL’ART. 1, COMMI 859 LETT. B) E 861 DELLA LEGGE N. 145/2018”

2.1.PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

L’art.4 bis del D.L.24.02.2023, n.13, convertito in L.21.04.2023, n.41, rubricato “*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*”, nell’ambito delle disposizioni per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR, prevede che le amministrazioni pubbliche, nell’ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell’individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all’indicatore di ritardo annuale di cui all’articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145”.

OBIETTIVO

E’ impegno di tutti i responsabili di E.Q. portare ad attuazione la normativa e l’obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento, sia rispettando la **tempistica per la liquidazione delle fatture, che si indica in 20 giorni dalla ricezione elettronica delle stesse**, a cui si sommano i giorni necessari al responsabile dei Servizi Finanziari per **l’emissione del mandato di pagamento, la cui tempistica dovrà essere inferiore ai 10 giorni**. I funzionari di E.Q. dovranno fornire al Responsabile dei Servizi finanziari ogni indicazione/comunicazione, utile per la corretta gestione della piattaforma dedicata (fatture, note di credito, DURC in verifica, transazioni, etc.). Saranno esclusi dal calcolo delle tempistiche sopra riportate, i ritardi di pesi da cause legittimamente documentate, non imputabili ai settori di competenza.

Tale obiettivo di legge verrà annualmente inserito nel Piano performance/PDO senza attribuzione di uno specifico peso, e in sede di valutazione, in caso di mancato raggiungimento dello stesso, darà luogo ad una decurtazione della retribuzione di risultato spettante pari al 30%.

VERIFICA

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dall' Organismo Interno di valutazione e Controllo sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7 comma 1 del D.

Lgs. 35/20213 convertito dalla Legge 64/2013.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, l'OIVC comunica i nominativi dei Responsabili di UOC all'Ufficio Personale competente per l'eventuale decurtazione del 30% della retribuzione di risultato .

OBIETTIVI ANNO 2024

Si elencano gli obiettivi da assegnare ai Responsabili delle n.7 U.O.C. ed al Segretario Generale, evidenziando tempi di esecuzione, peso e i punti attesi.

OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO % Punti attesi
GESTIONE FLESSIBILE DEL TEMPO DI LAVORO IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE DELL'ENTE	Giunta, Consiglio, Commissioni Modalità esecutive: Per l'anno 2024 il Segretario comunale dovrà provvedere all'assistenza e verbalizzazioni delle attività degli organi sopra indicati in ossequio alle esigenze dell'ente	25% Punti attesi 10

Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024

<p>DISPONIBILITA', TEMPESTIVITA' E COMPETENZA NEL FORNIRE ASSISTENZA GIURIDICA AD ORGANI POLITICI E AI RESPONSABILI U.O.C. FORMAZIONE</p>	<p>L'obiettivo si consegue con la disamina di atti, la resa di pareri verbali, la predisposizione di atti e regolamenti . Il Segretario nell'anno 2024 dovrà procedere a redigere un piano di formazione dei dipendenti comunali da realizzare entro il 31.12.2024, rivolto soprattutto ai dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e degli istruttori.</p>	<p>Peso: 25%</p> <p>Punti attesi 10</p>
<p>INNOVAZIONE, REVISIONE E ORGANIZZAZIONE E DELL'ENTE</p>	<p>Il Segretario comunale dovrà assicurare, in collaborazione con il Responsabile U.O.C. Affari generali – Personale, il rispetto degli obblighi di revisione e organizzazione dell'ente circa le assunzioni previste nel piano triennale del fabbisogno del personale, l'ammodernamento del sistema informatico e l'approntamento di strumenti di migliore</p>	<p>Peso 25%</p> <p>Punti attesi 10</p>

stesura atti e provvedimenti.

Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024
Indicatori risultato: report finale

<p>CONTROLLI INTERNI</p>	<p>Il Segretario comunale procederà ad intensificare i controlli interni di regolarità amministrativa successiva, in particolare sulle determine dirigenziali, con cadenza almeno semestrale, con un aumento della percentuale di due punti rispetto a quella prevista nel vigente Regolamento comunale disciplinante i Controlli interni</p>	<p>25% peso Punti attesi 10</p>
---------------------------------	---	--

	<p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: verifica dell'organo competente (relazione sui controlli interni da pubblicare sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente)</p>	
--	---	--

UOC PROMOZIONE, SVILUPPO E GESTIONE TERRITORIALE		
OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO OBIETTIVI %
OBIETTIVO 1	<p>Descrizione: Recupero diritti segreteria CILA e rateizzazioni PdC (ulteriori anni)</p> <p>Tempi di realizzazione: 31.12.2024</p> <p>Indicatori di risultato: NUMERO DI PRATICHE VERIFICATE SU NUMERO DI PRATICHE PRESENTATE PER ANNO</p>	<p>PESO 20%</p> <p>Punti attesi 10</p>

OBIETTIVO 2	<p>Descrizione: Digitalizzazione registri cartacei DIA/autorizzazioni ex legge 457/1978, CILA</p> <p>Indicatori di risultato: numero registri digitalizzati</p> <p>Tempi di realizzazione: 31.12.2024</p>	<p>PESO</p> <p>20%</p> <p>Punti attesi:</p> <p>10</p>
OBIETTIVO 3	<p>Descrizione: Intensificazione attività di controlli in materia di antiabusivismo edilizi</p> <p>Tempi di realizzazione: 31.12.2024</p> <p>Indicatori di risultato: Relazione annuale, numero di ordinanze di ripristino stato dei luoghi emesse</p>	<p>PESO</p> <p>30%</p> <p>Punti attesi:</p> <p>15</p>
OBIETTIVO 4	<p>Descrizione: Modifica delle norme tecniche di attuazione (NTA) del PUC in adeguamento a legge regionale sopravvenuta ed aggiornamento del PUC</p> <p>Tempi di realizzazione: 31.12.2024</p> <p>Indicatori di risultato: Predisposizione nuove NTA adeguate a legge regionale n. 13/2022 E N. 5/2024) e della proposta di aggiornamento del PUC</p>	<p>PESO</p> <p>30%</p> <p>Punti attesi:</p> <p>15</p>

OBIETTIVI U.O.C. SERVIZI FINANZIARI

OBIETTIVO 1	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
<p>Questionari PNRR</p>	<p>Descrizione obiettivo: Curare la compilazione e prestare assistenza per predisposizione ed invio dei questionari relativi al PNRR.</p> <p>Tempi di realizzazione : termine stabilito dalla Corte dei Conti</p> <p>Indicatori di risultato: compilazione del questionario.</p>	<p>20%</p> <p>Punti attesi 10</p>

OBIETTIVO 2	DESCRIZIONE OBIETTIVO:	PESO OBIETTIVO

APPROVAZIONE ATTI DI RENDICONTAZIONE	Descrizione obiettivo: Curare l'intero iter amministrativo di approvazione del Rendiconto anno 2023, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - Coordinamento riaccertamento; - Parificazione; - Predisposizione conto di bilancio; - Raccolta dati extracontabili; - Predisposizione di tutti gli atti che compongono il rendiconto 2022; - Assistenza controllo organo di revisione. Indicatore di risultato: Delibera di Consiglio Comunale di approvazione rendiconto 2023	PESO 40% Punti attesi 20
OBIETTIVO 3	DESCRIZIONE OBIETTIVO:	PESO OBIETTIVO

<p>MONITORAGGIO E CONSERVAZIONE EQUILIBRI FINANZIARI</p>	<p>Descrizione obiettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verifiche andamenti e stato attuazione; - studio e proiezione modifiche e manovre di bilancio sostenibili; - Predisposizione eventuale variazione; - Assistenza controllo organo di gestione. <p>Tempi di realizzazione: 30.11.2024</p> <p>Indicatori di risultato : Delibera del Consiglio Comunale di verifica equilibri e variazione di bilancio.</p>	<p>PESO 20%</p> <p>Punti attesi 10</p>
<p>OBIETTIVO 4 Bilancio Consolidato</p>	<p>Descrizione obiettivo: Curare il procedimento diretto all'approvazione del Bilancio consolidato anno 2023</p> <p>Tempi di realizzazione: 31.12.2024</p> <p>Indicatore di risultato: Approvazione Bilancio Consolidato anno 2023 da parte del Consiglio Comunale</p>	<p>PESO 20%</p> <p>Punti attesi 10</p>

--	--

U.O.C. AFFARI GENERALI SERVIZI DEMOGRAFICI PERSONALE ECONOMATO		PESO OBIETTIVO %
OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVO 1 ALLINEAMENTO ALL'ATTUALITÀ DELLE REGISTRAZIONI PRESSO I VARIANTI: ASL, PREFETTURA ED ISTAT IN MATERIA DI NASCITE E DECESSI DI COMPETENZA DELL'UFFICIO DI STATO CIVILE	<p>Espletamento di tutte le attività propedeutiche ricognitive al fine di porre in essere tutte le azioni volte ad allineare all'attualità le registrazioni di nati e deceduti.</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori di risultato: Riordino degli atti e trasmissione ai veri enti</p>	<p>10%</p> <p>Punti attesi: 5</p>

<p>OBIETTIVO 2 ATTUAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026</p>	<p>Attuazione di quanto deliberato nell'atto di approvazione del piano del fabbisogno del personale 2024/2026 e quindi predisposizione delle procedure assunzionali ivi previste.</p> <p><u>Tempi di realizzazione:</u> 31 dicembre 2024</p> <p><u>Indicatori di risultato:</u> Sottoscrizione dei contratti di lavoro.</p>	<p>PESO 30%</p> <p>Punti attesi 15</p>
---	---	--

<p>OBIETTIVO 3</p> <p>FUNZIONALITÀ DEL SERVIZIO PAGHE</p>	<p>Assicurare la funzionalità del servizio paghe e tutti i correlati adempimenti contributivi, pensionistici e fiscali, tramite l'esternalizzazione di parte del servizio.</p> <p>Indicatori di risultato: Delibere e determine dirette all'esternalizzazione del servizio.</p> <p>Tempi di realizzazione: 30 giugno 2024</p>	<p>PESO 20%</p> <p>Punti attesi 10</p>
---	---	--

<p>OBIETTIVO 4</p> <p>SERVIZI E FORNITURE APPLICATIVI INFORMATICI- GESTIONALI</p>	<p>Assicurare la continuità dei servizi e forniture applicativi informatici – gestionali, tendendo ad una unificazione dell’applicativo per tutti gli uffici del Comune.</p> <p>Indicatori di risultato: delibere, determina relative alle gare necessarie</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 Dicembre 2024</p>	<p>PESO 40%</p> <p>Punti attesi 20</p>
---	--	--

OBIETTIVI U.O.C. POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE E SANITA'

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
OBIETTIVO 1 RUOLO AMMINISTRATIVO RIFERITO AI VERBALI DI ACCERTAMENTO ALLE NORME CDS ANNO 2021	Il Responsabile dell'Unità Operativa Complessa dovrà avviare una verifica delle posizioni debitorie Indicatori di risultato: Determina approvazione ruolo Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024	PESO 40% Punti attesi 20

OBIETTIVO 2 TESSERINI VENATORI	Vidimazione manuale e registrazione in piattaforma <u>Indicatori risultato:</u> Numero domande presentate e svolte dall'ufficio anno 2024 Tempi di realizzazione: 31 Dicembre 2024	PESO 20% Punti attesi 10
OBIETTIVO 3 CONTROLLI SU VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA	Intensificare i controlli sul territorio ed in particolare verificare il rispetto della normativa contenuta nel Codice della Strada Indicatori di risultato: numero di sanzioni irrogate..	PESO 20% Punti attesi 10
OBIETTIVO 4 CONTENZIOSO A SEGUITO RICORSI	Predisporre tutti gli atti, previa istruttoria, per la difesa avverso ricorsi presentati (Controdeduzioni, trattazione in giudizio, Citazione ex art. 615 e 617 c.p.c. - relazione istruttoria Indicatori di risultato: Numero giudizi Tempi di realizzazione: entro il 31 12.2024 o oltre in considerazione della natura dell'obiettivo.	PESO 20% Punti attesi 10

RESPONSABILE U.O.C. LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE E PATRIMONIO :

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO
<p>OBIETTIVO 1 Miglioramento e meccanizzazione della rete di raccolta differenziata dei rifiuti urbani</p>	<p>Progetto di digitalizzazione e miglioramento del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti effettuato tramite il sistema Porta a porta PNRR M2 C.1 I Intensificazione dei controlli relativi al possesso dei requisiti in .1 Attività svolta per il miglioramento della raccolta differenziata porta a porta, tramite sistema stradale e sistema misto. Tempi di realizzazione: 31.12.2024 inizio lavori Indicatore di risultato: Verifiche periodiche sullo stato di realizzazione dell'opera pubblica da parte del Responsabile fino al collaudo finale 2025.</p>	<p align="center">30%</p> <p align="center">Punti attesi 15</p>
<p>OBIETTIVO 2 PNRR M4C1 I 1.1 PIANO DEGLI ASILI NIDO E SCUOLA</p>	<p>Lavori per la realizzazione di un asilo nido nel plesso scolastico in via Dante Alighieri Lavori volti a migliorare l'offerta educativa fin dalla prima infanzia e offrire, in concreto, aiuto alle famiglie, incoraggiando la conciliazione tra vita familiare e professionale. Controlli sull'esecuzione dei lavori.</p>	<p align="center">PESO</p> <p align="center">20%</p> <p align="center">Punti attesi 10</p>

<p>DELL'INFANZIA</p>	<p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 inizio lavori Indicatore di risultato: Verifiche periodiche sullo stato di realizzazione dell'opera pubblica da parte del Responsabile fino al collaudo finale 2025.</p>	
<p>OBIETTIVO 3</p> <p>Art. 2 co. 222 L.F. 191/2009</p>	<p>Comunicazione immobili al Ministero Economia e finanze (MEF) ex art. 2 comma 222 L.F. 191/2009</p> <p>Indicatori di risultato: trasmissione dati</p> <p>Tempi di realizzazione: 30.10. 2024</p>	<p>PESO 20%</p> <p>Punti attesi 10</p>
<p>OBIETTIVO 4</p> <p>VALORIZZAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE</p>	<p>Attuazione del piano di alienazione immobiliare 2024, approvato con apposita delibera consiliare. Adozione degli atti dei procedimenti diretti alla vendita/permuta/locazione degli immobili ivi previsti.</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatore di risultato: sottoscrizione dei contratti di vendita/permuta o fitto anno 2023 e pubblicazione bando anno 2024.</p>	<p>PESO 30%</p> <p>Punti attesi 15</p>

OBIETTIVI U.O.C. FINANZA LOCALE

OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO OBIETTIVI
OBIETTIVO 1	<p>Recupero IMU aree edificabili anni d'imposta 2019/2020</p> <p>Indicatori di risultato: Determinazione del Responsabile UOC Fiscalità locale</p> <p>Tempi di realizzazione: 31.12.2024</p>	<p>PESO 30%</p> <p>Punti attesi 15</p>
OBIETTIVO 2	<p>BONIFICA BANCA DATI IMU – TASI - TARI</p> <p>Accertamento IMU – TASI anni d'imposta 2019 – 2020 – 2021</p> <p>Accertamento TARI omesso versamento anno 2021</p> <p>Accertamento TARI infedele/omessa denuncia anni d'imposta 2019 – 2020 – 2021</p> <p>Indicatori di risultato : adozione determina</p> <p>Tempi di realizzazione: 31.12.2024</p>	<p>PESO 30%</p> <p>Punti attesi 15</p>



COMUNE DI ANGRI

(Provincia di Salerno)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2024-2026

Fonti normative:

-Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”

-Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”.

-Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”.

Premessa:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di 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 e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell’art.6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al Dlg.vo 196/2000”Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e di cui alla Legge125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme ed innovazioni nella pubblica

amministrazione, con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, richiamando la direttiva del Parlamento e Consiglio europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Angri armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Monitoraggio dell'organico

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Dipendenti totali in servizio: 63

Donne: 28

Uomini: 35

Segretario Generale: donna

Responsabili di Settore:

Donne: 6

Uomini: 1

Organi elettivi:

Consiglio Comunale: 24

Presidente: uomo

Donne: 8

Uomini: 15

Giunta Comunale: 8

Sindaco: Uomo

Donne: 3

Uomini: 4

Si prende atto, pertanto, che, relativamente al personale in servizio, al momento, non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Obiettivi

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato nella *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, coerentemente con la normativa sopra citata.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Azioni positive

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi sopra evidenziati . Essi possono essere così articolati:

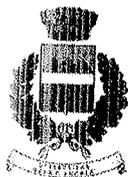
DESCRIZIONE	AZIONI POSITIVE
SEMINARI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO 2024/2026	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
COMMISSIONI CONCORSO ASSUNZIONI	Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per

2024/2026	<p>l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali ;nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.</p> <p>Garantire che in occasione di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del Dlgs.vo 198/2006.</p> <p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progression economiche.</p>
<p>CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA</p>	<p>Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali.</p>
<p>RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI</p>	<p>Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.</p>
<p>ORARIO DI LAVORO</p>	<p>Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, attivare forme di consultazione con le OO.SS. al fine individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.</p>

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale 2024/2026, salvo aggiornamento annuale.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi per procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.



COMUNE DI ANGRI
ORGANISMO INDIPENDENTE
DI VALUTAZIONE E CONTROLLO

PARERE OVC
in ordine all'adozione del
PIANO DELLA PERFORMANCE 2024-2026
PDO 2024 – Integrazione PIAO 2024/26

Questo Organismo ha preso visione della Bozza del Piano della Performance 2024-2026 definito dall'Organo di Indirizzo politico-amministrativo e che trova fondamento normativo nell'articolo 10, comma 1, lettera a) del D. Lgs 27 ottobre 2009, come modificato dall'art. 8, comma 1 lettera b) del D.Lgs.25 maggio 2017 n.74.

L'Organismo ha potuto constatare che, nella struttura e nei contenuti, il Piano della Performance 2024-2026 (allegato 1 al PIAO 2024-202) è stato predisposto in coerenza con gli indirizzi normativi, tenendo conto delle caratteristiche e della specificità della programmazione dell'Ente, nonché degli obiettivi amministrativi ed organizzativi, delle risorse finanziarie e strumentali dell'Ente ed in considerazione del contesto interno ed esterno nel quale l'Ente opera, ed è coerente, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 150/2009 con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. Il Piano medesimo, soprattutto con riguardo agli obiettivi generali, è peraltro conforme alle linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai termini dell'art. 5, comma 1 del D.lgs. 15/2009.

Inoltre, l'Organismo ha verificato che in linea con la normativa vigente, il Piano della Performance specifica gli obiettivi annuali per l'anno 2024 e definisce le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance, nonché le azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance stessa.

Infine, evidenzia che gli obiettivi inseriti nel piano della Performance 2024-2026 sono formulati in coerenza con quanto previsto dal comma 3 dell'art. 10 del D. Lgs. N. 33/2013, che prevede l'obbligo di un collegamento dei medesimi con il Piano della Trasparenza e anticorruzione dell'Ente.

Tutto ciò evidenziato e considerato, l'OVC del Comune di Angri

ESPRIME

il parere favorevole in merito al Piano della Performance 2024-2026 dell'Ente con i relativi obiettivi per l'anno 2024.

Angri, 27 Maggio 2024

Firma O.V.C.

Gerardino Metallo

Francesca Cirillo

Maria Teresa Cuomo

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE E CONTROLLO

Comune di Angri Provincia di Salerno

VERBALE N. 51/2023 del 27.05.2024

In data 27.05.2024 si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione e Controllo – O.V.C. del Comune di Angri (SA), sono presenti:

- Gerardino Metallo (presidente, da remoto);
- Maria Teresa Cuomo (componente);
- Francesca Cirillo (componente, da remoto)

Parere obbligatorio sul “Bozza del Piano della Performance 2024-2026” del comune di Angri

L'OVC ha preso visione della Bozza del Piano della Performance 2024-2026 definito dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo, e trasmesso via pec del 23.05.2023 prot.17394.

L'Organismo constata che la Bozza del Piano della Performance 2024-2026 (allegato 1 al PIAO 2024-2026), in termini di contenuto e struttura, sono predisposti in coerenza con gli indirizzi normativi, tenendo conto delle caratteristiche e della specificità della programmazione dell'Ente, nonché degli obiettivi amministrativi ed organizzativi, delle risorse finanziarie e strumentali dell'Ente ed in considerazione del contesto interno ed esterno nel quale l'Ente opera; inoltre la Bozza del Piano della Performance 2024-2026 è coerente, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 150/2009 con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. Il Piano medesimo, soprattutto con riguardo agli obiettivi generali, è peraltro conforme alle linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai termini dell'art. 5, comma 1 del D.lgs. 15/2009. Ancora, la Bozza di Piano della Performance 2024-2026 risulta coerente con quanto previsto dal comma 3 dell'art. 10 del D. Lgs. N. 33/2013.

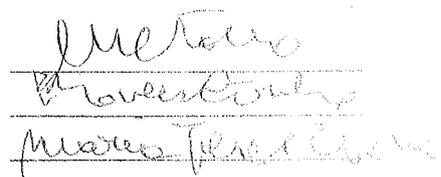
Pertanto, dopo attenta e approfondita analisi l'OVC, redige l'allegato parere favorevole.

Firma O.V.C.

Gerardino Metallo

Francesca Cirillo

Maria Teresa Cuomo





DELIBERA N. 147 DEL 18/07/2024

LA GIUNTA APPROVA

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO E ORGANIZZAZIONE
2024-2026 A' SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N°30/2021 EDUV
IN L. N°113/2024.

Cosimo Ferraioli - Sindaco	ASSERIRE
Antonio Mainardi -Vice Sindaco	
Maria D'Aniello-Assessore	
Maria Immacolata D'Aniello-Assessore	
Maria Giovanna Falcone-Assessore	
Bonaventura Manzo - Assessore	
Salvatore Mercurio- Assessore	
Pasquale Russo-Assessore	FAVOREVOLI DA REMOTO



Del che il presente verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Antonio Mainardi

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Maria Luisa Mandara

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno **18 LUG. 2024** per rimanervi per 15 (quindici) giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000);
- ne è stata comunicata l'adozione, con elenco n. **33** in data **18 LUG. 2024**, ai capigruppo consiliari (art. 125, D.Lgs. 267/2000);

18 LUG. 2024 :

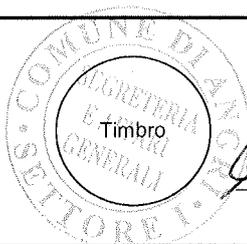
Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Maria Luisa Mandara

È copia conforme all'originale.

18 LUG. 2024 :

Dalla Residenza Comunale, li



IL SEGRETARIO GENERALE

[Handwritten signature]

Il sottoscritto, su conforme relazione dell'impiegato addetto all'ufficio di segreteria,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva il giorno
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000);
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000);
- È stata affissa all'albo pretorio comunale, come prescritto dall'art. 124, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal al P.A.P.....

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Il presente provvedimento viene assegnato al SEGRETARIO GENERALE per le procedure ai sensi dell'art.107, D. Lgs. 267/2000.

Addi

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Giovanni Ferraioli