



COMUNE DI TRICARICO

PROVINCIA DI MATERA

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)

INTRODUZIONE

La semplificazione amministrativa ha portato anche alla elaborazione del documento programmatico di sintesi denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di cui all'acronimoPIAO).

Il PIAO è disciplinato dall'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113; dal DPR 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in GU n.151 del 30-6-2022, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti e il DM 132 del 30 giugno 2022, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economica e della Finanza, con cui è stato definito il contenuto del PIAO.

I piani assorbiti sono i seguenti:

- il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, d.lgs. n. 165/2001);
- il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, c. 1, l.n. 124/2015);
- il Piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del d.lgs. n. 198/2006);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, d.lgs. n. 150/2009);
- il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, d.lgs. n. 267/2000);
- il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (art. 1, commi 5 e 60, l. n. 190/2012);
- il Piano delle azioni concrete (artt. 60-bis e 60-ter, d.lgs. n. 165/2001);

Il 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 è stato soppresso e le disposizioni normative vigenti prevedono la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione. Pertanto, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro il 31 gennaio, ovvero entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione a seguito del differimento del termine per l'approvazione dello stesso.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di

performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con DM del 22 dicembre 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2023, il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2024-2026 degli enti locali è stato differito al 15 marzo 2024 e, conseguentemente, è stato differito al 15 aprile 2024 il termine per l'approvazione del PIAO.

Sulla base dello schema di PIAO predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il Comune di **TRICARICO ente con meno di 50 dipendenti**, ha approvato un primo PIAO 2022/2024, ricognitorio dei documenti programmatici già adottati **nel corso del 2022**. Allo stesso modo si è proceduto nel 2023.

Con il presente documento si intende ora recepire quanto previsto dal sistema normativo vigente e si intende applicarlo funzionalmente all'organizzazione del **Comune di TRICARICO** in coerenza con il bilancio di previsione e con il Documento Unico di Programmazione dell'Ente.

L'analisi complessiva della programmazione organizzativa viene definita, altresì, in coerenza con le linee programmatiche di mandato 2023-2028, con il DUP 2024-2026, la cui nota di aggiornamento è stata approvata con deliberazione di CC n. 7 del 26.01.2024, con il bilancio di previsione 2024-2026, approvato con deliberazione di CC n. 8 del 26.01.2024, con gli obiettivi e con i traguardi del PNRR, nonché con i traguardi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, che nel loro complesso costituiscono la guida per la predisposizione dei nuovi obiettivi, atteso che l'Ente ritiene imprescindibile l'incidenza di tali riferimenti nella redazione del presente documento.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione	
Comune di	COMUNE DI TRICARICO
Indirizzo	Via DON PANCRAZIO TOSCANO N.1
Recapito telefonico	0835/526111
Indirizzo sito internet	www.comune di tricarico.mt.it
PEC	protocollo@pec.comune.tricarico.mt.it
Codice fiscale/Partita IVA	80002860775
Sindaco	Dott. Paolo Paradiso
Numero dipendenti al 31.12.2023	inferiore a 50
Numero abitanti allo 01.01.2024	4.703 dati ISTAT

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sotto sezione 2.1 "Valore pubblico"

Sottosezione 2.2 - Performance

Seppure per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sotto-sezione 2.2 "Performance", di seguito si riportano le determinazioni in materia di performance adottate dell'Amministrazione Comunale.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Il **Piano della performance** è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei Responsabili di Posizione Organizzativa e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative (P.O.) ed i relativi indicatori sono individuati annualmente negli strumenti di programmazione dell'Ente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed il relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra Responsabili, dipendenti e contributi individuali in interventi di gruppo).

Il **Piano della performance** è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 si articola nelle seguenti fasi:

- ✓ *Definizione ad assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- ✓ *Collegamento fra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- ✓ *Monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- ✓ *Misurazione della performance, organizzativa ed individuale;*
- ✓ *Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- ✓ *Rendicontazione dei risultati 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.*

Il Decreto, quindi, prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance per consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della

prestazione e dei servizi resi e realizza il passaggio dalla cultura di mezzi a quella di risultati con l'obiettivo di produrre un tangibile miglioramento delle performance delle amministrazioni. Nella direzione di un maggiore coinvolgimento dei diversi portatori di interessi nell'elaborazione delle politiche di sviluppo da attuare, il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", in ottemperanza a quanto previsto dal nuovo D.Lgs. n. 33/2013.

Le informazioni relative alla tipologia di interventi previsti in opere pubbliche sono contenute nel "Piano Triennale dei lavori pubblici" (ex art. 128 del D. Lgs n. 163/2006) e nel relativo "Elenco Annuale", parimenti pubblicati nella sezione dedicata alla trasparenza del sito istituzionale dell'Ente. Anche questi documenti di programmazione trovano attuazione nelle previsioni del presente Piano.

Il Comune di Tricarico assume il metodo della programmazione come principio guida della propria azione. In questa direzione, le linee programmatiche di governo, presentate dal Sindaco al Consiglio comunale, sono collegate alla programmazione economico-finanziaria, attraverso il Bilancio di previsione e il documento unico di programmazione, che definisce le aree strategiche, i relativi macro obiettivi, i programmi e i singoli progetti, le scelte politiche da seguire per la realizzazione degli obiettivi di mandato.

LE LINEE DI MANDATO E GLI INDIRIZZI STRATEGICI

Le "**linee programmatiche di governo**", formulate dal Sindaco ai sensi del comma 3 dell'art. 46 del d.lgs. n. 267/2000, in coerenza con gli elementi che caratterizzano il territorio (contesto Socio-economico) rispondono ai diversi obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere nell'arco temporale del mandato amministrativo, la cui scadenza è prevista per la **primavera 2028**.

IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Tricarico ha inteso rappresentare l'albero della Performance nei suoi contenuti generali, richiamando il Documento Unico di Programmazione ed il Piano Esecutivo di Gestione, per la definizione dei programmi operativi per la realizzazione del mandato istituzionale.

Il Piano degli Obiettivi – Anno 2024 contiene, tra l'altro, gli obiettivi strategici assegnati ai Responsabili P.O. per l'annualità di riferimento e/o ai singoli dipendenti.

Gli obiettivi gestionali vengono assegnati dai Responsabili P.O. ai singoli dipendenti con proposta alla Giunta di inserimento all'interno del Piano degli Obiettivi o durante l'anno mediante adozione di formale atto amministrativo.

Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono stati considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Rimangono, comunque, in capo ai Responsabili interessati tutti i compiti di istituto e di ordinaria gestione, in primis il rispetto delle *scadenze degli adempimenti e dei termini di conclusione dei procedimenti avviati*. Anche rispetto a questi ultimi aspetti i Responsabili di posizione organizzativa saranno valutati potendo i ritardi incidere sulla valutazione complessiva degli stessi.

Occorre inoltre ribadire che obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) dei Responsabili e/o del dipendente sono due “entità” distinte:

- gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;
- gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l’unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura.

La performance organizzativa può fare riferimento all’Ente nel suo complesso, e/o all’Unità/Struttura organizzativa, e/o al gruppo di lavoro.

Essa può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall’art. 8 del d. lgs. 150/2009, risultati di:

- ✓ outcome;
- ✓ piani/programmi strategici;
- ✓ attività/servizi/progetti;
- ✓ customer satisfaction;
- ✓ capacità organizzativa.

Chiaramente le due performance presentano punti di contatto. In particolare, per il personale responsabile di un’unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, lo stesso legislatore, all’art. 9 del d.lgs. 150/2009, stabilisce che il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di diretta responsabilità (performance organizzativa) contribuisce alla valutazione della performance individuale del dirigente, in quanto responsabile ultimo dell’ambito organizzativo cui si riferiscono.

La stessa rilevanza non è, invece, prevista per il personale non dirigenziale per il quale il comma 2 del medesimo art. 9 prevede che la misurazione e la valutazione della performance individuale siano collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell’Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell’amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell’ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti, individuare margini di intervento per migliorare l’azione dell’ente.

Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato. Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

Di seguito, il piano degli obiettivi 2024 del Comune di Tricarico (Mt):

COMUNE DI TRICARICO

PROVINCIA DI MATERA

Piano della Performance e Piano degli Obiettivi

- Anno 2024 -

AREA DI VIGILANZA

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio massimo **60 punti** :

OBIETTIVO N.1	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
					ATTIVITA'	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (PxG)
PUBBLICAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI DI COMPETENZA DELL'AREA, COME DISPOSTO DAL D.LGS. N. 33/2013.	5	OPERATIVO	Annuale (2024)	Allegare STAMPA prospetto pubblicazioni effettuate			
					Pubblicazione di tutti gli atti previsti per l'Area dal Piano della Trasparenza	100%	
Descrizione obiettivo				L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). Gli obiettivi di trasparenza voluti dal legislatore ed i relativi adempimenti sono, altresì, parte integrante e sostanziale del ciclo della performance. L'inadempimento di tali obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilità apicale e sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili di P.O., in relazione ai rispettivi servizi di competenza, nonché dei singoli dipendenti comunali. Con Deliberazione di Giunta comunale N13 del 31.01.2024	Atti pubblicati in misura superiore all'80% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	80%	
					Atti pubblicati in misura sup. al 60% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	60%	
					Atti pubblicati in misura sup. al 40% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	40%	
					Atti pubblicati in misura inf. al 40% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	0%	

	<p>è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2024-2026, che prevede specifici obblighi di pubblicazione ed aggiornamento a cui sono tenuti i Responsabili apicali, ciascuno per l'Area di appartenenza.</p>			
AREA DI VIGILANZA		PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area	Dott.ssa Rosa DEPERTE			
Responsabile dell'Obiettivo	Dott.ssa Rosa DEPERTE			
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti			
Tempistica finale prevista	31/12/2024			
		_____ %		

OBIETTIVO N.2	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
					ATTIVITA'	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (PxG)
PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER I DIRIGENTI/P.O E PER IL PERSONALE PER UN IMPEGNO COMPLESSIVO NON INFERIORE ALLE 24 ORE ANNUE.	5	OPERATIVO	Annuale (2024)	Allegare STAMPA prospetto pubblicazioni effettuate	24 ore di formazione	100%	
					Tra 20 e 23 ore di formazione	80%	
					Inferiore a 20 ore di formazione	60%	
Descrizione obiettivo		Monitoraggio del rispetto della formazione del personale, secondo modalità e tempi indicati dalla Direttiva del 28.11.2023.					
AREA DI VIGILANZA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Rosa DEPERTE			_____%		
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Rosa DEPERTE					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti					
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

OBIETTIVO N.3	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Riduzione dei tempi di pagamento delle imprese fornitrici di beni e servizi D.L. 13/2024	20	OPERATIVO	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					1. Se tempi <= 30 gg, 30;	100%	
Descrizione obiettivo	Progressiva riduzione dei tempi di pagamento come da dati t.p. rilevati dalla piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1, del D.L. 35/2013 convertito dalla L. 64/2013 (portale Area RGS del MEF), al sussistere delle condizioni di pagamento			2. se maggiori di 30 gg <= 40gg	80%		
				3 se maggiori di 40 gg <= 50gg	60%		
AREA DI VIGILANZA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Rosa DEPERTE					
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Rosa DEPERTE					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti			_____%		
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

OBIETTIVO N.4	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Obiettivi per l'inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità : Educazione dei cittadini del futuro	5	OPERATIVO	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					Svolgimento attività obiettivo	100%	
Descrizione obiettivo		Il Comune si prefigge di continuare a prendersi cura, come sempre, dei propri cittadini sotto tutti i punti di vista, partendo dai cittadini più piccoli, attraverso i servizi all'infanzia ed alla scuola, momento fondamentale di formazione e di crescita, dove si costruisce il proprio futuro, continuando poi con i giovani e le loro esigenze di aggregazione e socializzazione. Ma si tratta anche di prendersi cura dei più deboli, di coloro che si trovano in condizioni di difficoltà e che necessitano di assistenza e sostegno, così come di promuovere l'uguaglianza e l'integrazione nei confronti dei cittadini svantaggiati. Ambiti strategici e obiettivi strategici che consentano ad un paese di promuovere cultura e turismo come fattori di crescita del territorio, valorizzare le eccellenze e rendere il territorio maggiormente attrattivo. Sicurezza, legalità, equità, tutelare le esigenze sociali, promuovere l'inclusione sociale, amministrazione digitale, pubblica amministrazione sulla efficacia ed efficienza, partecipazione dei cittadini e trasparenza.					
AREA DI VIGILANZA				PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO			
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Rosa DEPERTE					
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Rosa DEPERTE					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti		____%			
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

OBIETTIVO N.5	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Gestione eventi, autorizzazioni, vigilanza, assistenza in occasione delle manifestazioni organizzate sul territorio comunale.	10	OPERATIVO	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					Manifestazioni ed eventi superiori a n. 10	100%	
Descrizione obiettivo	Gestione eventi, autorizzazioni, vigilanza, assistenza in occasione delle manifestazioni organizzate sul territorio comunale.	Manifestazioni ed eventi tra 5 e 9	80%				
		Manifestazioni ed inferiore superiori a n.5	0%				
AREA DI VIGILANZA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area	Dott.ssa Rosa DEPERTE						
Responsabile dell'Obiettivo	Dott.ssa Rosa DEPERTE						
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti			____%			
Tempistica finale prevista	31/12/2024						

OBIETTIVO N.6	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Controllo territorio	10	OPERATIVO	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					Verbali violazione sup a n. 60	100%	
Descrizione obiettivo		Garantire un maggiore presidio del territorio con intensificazione dell'attività di controllo in ambito stradale (numero verbali).			Verbali violazione norme tra n. 59 e n. 40	80%	
					Verbali violazione norme inf a 39	60%	
AREA DI VIGILANZA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Rosa DEPERTE					
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Rosa DEPERTE					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti			____%		
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

OBIETTIVO N.7	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Implementazione dei sistemi informatici	5	OPERATIVO	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					Svolgimento dell'attività	100%	
Descrizione obiettivo		Attività di implementazione dei sistemi informatici per la ricezione e la liquidazione delle fatture elettroniche nell'ambito dell'Ufficio del Giudice di Pace.					
AREA DI VIGILANZA				PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO			
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Rosa DEPERTE		_____%			
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Rosa DEPERTE					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti					
Tempistica finale prevista		31/12/2024					
VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa							

Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale	60	
Performance organizzativa	20	
Comportamenti organizzativi e Competenze professionali	20	
Somma	100	

COMUNE DI TRICARICO

PROVINCIA DI MATERA

Piano della Performance e Piano degli Obiettivi

- Anno 2024 -

AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio massimo **60 punti** :

OBIETTIVO N.1	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
PUBBLICAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI DI COMPETENZA DELL'AREA, COME DISPOSTO DAL D.LGS. N. 33/2013.	5	OPERATIVO	Annuale (2024) Triennale (2023-2026)	Allegare STAMPA prospetto pubblicazioni effettuate	Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					1. Affidamento del servizio	100%	
Descrizione obiettivo	L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). Gli obiettivi di trasparenza voluti dal legislatore ed i relativi adempimenti sono, altresì, parte integrante e sostanziale del ciclo della performance. L'inadempimento di tali obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilità apicale e sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili di P.O., in relazione ai rispettivi servizi di competenza, nonché dei singoli dipendenti comunali. Con Deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 31.04.2024 è stato			2. Atti pubblicati in misura sup. all'80% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	80%		
				3. Atti pubblicati in misura superiore al 60% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	60%		
				4. Atti pubblicati in misura superiore al 40% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	40%		

	approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2024-2026 , che prevede specifici obblighi di pubblicazione ed aggiornamento a cui sono tenuti i Responsabili apicali, ciascuno per l'Area di appartenenza.			
		5. Atti propendici all'affidamento del servizio in misura inf. al 40%	0	
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA		PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area	Dott.ssa Anna PISCINNÈ	_____%		
Responsabile dell'Obiettivo	Dott.ssa Anna PISCINNÈ			
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti			
Tempistica finale prevista	31/12/2024			

OBIETTIVO N. 2	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Riduzione dei tempi di pagamento delle imprese fornitrici di beni e servizi D.L. 13/2024	20	OPERATIVO	Annuale (2024) Triennale (2022-2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					1. Se tempi <= 30 gg, 30;	100%	
Descrizione obiettivo	Progressiva riduzione dei tempi di pagamento come da dati t.p. rilevati dalla piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1, del D.L. 35/2013 convertito dalla L. 64/2013 (portale Area RGS del MEF), al sussistere delle condizioni per il pagamento	2. se maggiori di 30 gg <= 40gg	80%				
		3 se maggiori di 40 gg <= 50gg	60%				

AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA		PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO
Responsabile dell'Area	Dott.ssa Anna PISCINNÈ	_____ %
Responsabile dell'Obiettivo	Dott.ssa Anna PISCINNÈ	
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti	
Tempistica finale prevista	31/12/2024	

OBIETTIVO N. 3	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Partecipazione ad attività di formazione per i dirigenti/p.o e per il personale per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.	5	GESTIONALE	Annuale (2024)		ATTIVITÀ	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					24 ore di formazione	100%	
					Tra 20 e 23 ore di formazione	80%	
Descrizione Obiettivo		Monitoraggio del rispetto della formazione del personale, secondo modalità e tempi indicati dalla Direttiva del 28.11.2023.		Inferiore a 20 ore di formazione	40%		
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Anna PISCINNÈ			_____%		
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Anna PISCINNÈ					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti					
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

OBIETTIVO N.4	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
PROGETTO DI ACCOGLIENZA E INTEGRAZIONE AI SENSI DELL'ART.7 C.1, LINEE GUIDA ALLEGATE AL DM 18 NOVEMBRE 2019, DI CARATTERE ORDINARIO RIVOLTO A NUCLEI FAMILIARI, ANCHE MONOPARENTALI. FINANZIAMENTO A VALERE SUL FONDO NAZIONALE PER LE POLITICHE E I SERVIZI DELL'ASILO	5	GESTIONALE	Annuale (2024)	Obiettivi per l'inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità	Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					Svolgimento completo delle attività obiettivo previste	100%	
					Svolgimento parziale delle attività obiettivo previste almeno per il 60%	60%	
					Svolgimento parziale delle attività obiettivo previste almeno per il 40%	40%	
Descrizione Obiettivo		Gestione e monitoraggio Assegno di inclusione: Attivazione e gestione progetti Attivazione dei progetti utili alla collettività Controlli anagrafici ADII-SFL Gestione dei PUC					
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Anna PISCINNÈ			_____%		
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Anna PISCINNÈ					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti					
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

OBIETTIVO N.5	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
					Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
<p>1. FONDI PNRR - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE", MISURA 1.4.3 "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA"- FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA NEXTGENERATION EU</p> <p>2. FONDI PNRR - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - MISURA 1.3.1. "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI" - M1C1 INVESTIMENTO 1.3 DATI E INTEROPERABILITÀ FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA</p>	5	OPERATIVO	Annuale (2024) Triennale (2022-2024)		Attività di assistenza e supporto agli organi politici in materia amministrativa e contabile	100%	

<p>NEXTGENERATION EU</p> <p>3. FONDI PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - MISURA 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI" COMUNI - M1C1 PNRR INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - NEXTGENERATION EU.</p> <p>4. FONDI PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - MISURA 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI - M1C1 PNRR INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" -</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NEXTGENERATION EU.							
Descrizione obiettivo	Attività di assistenza e supporto agli organi politici in materia amministrativa e contabile						
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area	Dott.ssa Anna PISCINNÈ				____%		
Responsabile dell'Obiettivo	Dott.ssa Anna PISCINNÈ						
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti						
Tempistica finale prevista	31/12/2024						

OBIETTIVO N.6	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Monitoraggio equilibri di bilancio	5	GESTIONALE	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					Svolgimento completo dell'attività obiettivo	100%	
Descrizione Obiettivo		Garantire gli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica					
		Perfezionamento dell'allineamento tra debiti scaduti che risultano al MEF (piattaforma p.c.c.) rispetto a quelli risultanti in contabilità.					
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA				PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO			
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Anna PISCINNÈ		_____%			
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Anna PISCINNÈ					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti					
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa

Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale	60	
Performance organizzativa	20	
Comportamenti organizzativi e Competenze professionali	20	
Somma	100	

OBIETTIVO N.7	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Contrasto all'evasione fiscale e potenziamento della riscossione delle entrate tributarie	5	GESTIONALE	Annuale (2024)	Lotta all'evasione dei tributi locali e miglioramento della riscossione delle entrate Aggiornamento Regolamento Tari con applicazione riduzioni tariffe programmate dall'amministrazione per determinate tipologie	Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
						100%	
Descrizione Obiettivo						70%	
						30%	
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Anna PISCINNÈ			_____%		
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Anna PISCINNÈ					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti					
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

OBIETTIVO N.8	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato	
Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale	5	GESTIONALE	Annuale (2024)	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione atti propedeutici all'approvazione della sotto sezione del PIAO – Fabbisogno triennale del personale, - Calcolo capacità assunzionale ai sensi del D.M. 17/03/2020; - Predisposizione bandi di concorso per assunzione del personale previsto nel PIAO; - Predisposizione atti per eventuale utilizzo di graduatorie di altri enti. 	Attività	GRADO di raggiungimento (G)
Descrizione Obiettivo						100%
						70%
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO	

Responsabile dell'Area	Dott.ssa Anna PISCINNÈ	____%
Responsabile dell'Obiettivo	Dott.ssa Anna PISCINNÈ	
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti	
Tempistica finale prevista	31/12/2024	

OBIETTIVO N.8	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Aspetti della vita quotidiana 2024: Indagine corrente ed indagine Pilota	5	GESTIONALE	Annuale (2024)	Censimento permanente della popolazione 2024	Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
						100%	
Descrizione Obiettivo						70%	
						30%	
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area		Dott.ssa Anna PISCINNÈ			____%		
Responsabile dell'Obiettivo		Dott.ssa Anna PISCINNÈ					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti					
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

COMUNE DI TRICARICO

PROVINCIA DI MATERA

Piano della Performance e Piano degli Obiettivi

- Anno 2024 -

AREA TECNICA

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio massimo 60 punti :

OBIETTIVO N.1	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
					ATTIVITA'	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (PxG)
PUBBLICAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI DI COMPETENZA DELL'AREA, COME DISPOSTO DAL D.LGS. N. 33/2013.	5	OPERATIVO	Annuale (2024) Triennale (2024-2026)	Allegare STAMPA prospetto pubblicazioni effettuate			
					Pubblicazione di tutti gli atti previsti per l'Area dal Piano della Trasparenza	100%	
Descrizione obiettivo				L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). Gli obiettivi di trasparenza voluti dal legislatore ed i relativi adempimenti sono, altresì, parte integrante e sostanziale del ciclo della performance. L'inadempimento di tali obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilità apicale e sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili di P.O., in relazione ai rispettivi servizi di competenza, nonché dei singoli dipendenti comunali. Con Deliberazione di Giunta comunale N. 13 del 31.01.2024	Atti pubblicati in misura superiore all'80% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	80%	
					Atti pubblicati in misura sup. al 60% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	60%	
					Atti pubblicati in misura sup. al 40% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	40%	
					Atti pubblicati in misura inf. al 40% di quelli previsti dal Piano della Trasparenza	0%	

	è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2024-2026 , che prevede specifici obblighi di pubblicazione ed aggiornamento a cui sono tenuti i Responsabili apicali, ciascuno per l'Area di appartenenza.			
AREA TECNICA		PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area	Arch. Vincenzo GRASSANO			
Responsabile dell'Obiettivo	Arch. Vincenzo GRASSANO			
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti			
Tempistica finale prevista	31/12/2024			
		_____%		

OBIETTIVO N.2	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
					ATTIVITA'	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (PxG)
PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER I DIRIGENTI/P.O E PER IL PERSONALE PER UN IMPEGNO COMPLESSIVO NON INFERIORE ALLE 24 ORE ANNUE.	5	OPERATIVO	Annuale (2024)	Allegare STAMPA prospetto pubblicazioni effettuate	Pubblicazione di tutti gli atti previsti per l'Area dal Piano della Trasparenza	100%	
					Tra 20 e 23 ore di formazione	80%	
Descrizione obiettivo				Monitoraggio del rispetto della formazione del personale, secondo modalità e tempi indicati dalla Direttiva del 28.11.2023.	Inferiore a 20 ore di formazione	60%	
AREA TECNICA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area		Arch. Vincenzo GRASSANO			_____%		
Responsabile dell'Obiettivo		Arch. Vincenzo GRASSANO					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti					
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

OBIETTIVO N.3	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Riduzione dei tempi di pagamento delle imprese fornitrici di beni e servizi D.L. 13/2024	20	OPERATIVO	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					1. Se tempi <= 30 gg, 30;	100%	
Descrizione obiettivo		Progressiva riduzione dei tempi di pagamento come da dati t.p. rilevati dalla piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1, del D.L. 35/2013 convertito dalla L. 64/2013 (portale Area RGS del MEF), al sussistere delle condizioni di pagamento			2. se maggiori di 30 gg <= 40gg	80%	
					3 se maggiori di 40 gg <= 50gg	60%	
AREA TECNICA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area Tecnica		Arch. Vincenzo GRASSANO					
Responsabile dell'Obiettivo		Arch. Vincenzo GRASSANO					
Personale coinvolto		Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti				____%	
Tempistica finale prevista		31/12/2024					

OBIETTIVO N.4	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
Obiettivi per l'inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità : Educazione dei cittadini del futuro	5	OPERATIVO	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					Svolgimento attività	100%	
Descrizione obiettivo		Il Comune si prefigge di continuare a prendersi cura, come sempre, dei propri cittadini sotto tutti i punti di vista, partendo dai cittadini più piccoli, attraverso i servizi all'infanzia ed alla scuola, momento fondamentale di formazione e di crescita, dove si costruisce il proprio futuro, continuando poi con i giovani e le loro esigenze di aggregazione e socializzazione. Ma si tratta anche di prendersi cura dei più deboli, di coloro che si trovano in condizioni di difficoltà e che necessitano di assistenza e sostegno, così come di promuovere l'uguaglianza e l'integrazione nei confronti dei cittadini svantaggiati. Ambiti strategici e obiettivi strategici che consentano ad un paese di promuovere cultura e turismo come fattori di crescita del territorio, valorizzare le eccellenze e rendere il territorio maggiormente attrattivo. Sicurezza, legalità, equità, tutelare le esigenze sociali, promuovere l'inclusione sociale, amministrazione digitale, pubblica amministrazione sulla efficacia ed efficienza, partecipazione dei cittadini e trasparenza.					
AREA TECNICA					PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell'Area Tecnica	Arch. Vincenzo GRASSANO						
Responsabile dell'Obiettivo	Arch. Vincenzo GRASSANO						
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti			_____%			
Tempistica finale prevista	31/12/2024						

OBIETTIVO N.5	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	<i>(eventuali)</i> Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
1. <u>MONITORAGGIO E OPERAZIONI CONSEQUENZIALI PER LE OPERE CONNESSE AL PNRR IN CORSO DI REALIZZAZIONE</u>	15	OPERATIVO	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					Rispetto dell'attività previste di monitoraggio di tutte le 4 misure	100%	
Descrizione obiettivo	1. INTERVENTO DI “ADEGUAMENTO FUNZIONALE CON RICONVERSIONE DEGLI AMBIENTI ESISTENTI” PRESSO IL TERZO LIVELLO DELLA SCUOLA ELEMENTARE MONS RAFFAELLO DELLE NOCCHIE –CUP H68H22000660006	2. LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO DEL PLESSO SCOLASTICO ROCCO SCOTELLARO PNRR € 2.335.000,00	3. INTERVENTI DI MESSA IN SICUREZZA DELLA STRADA DI COLLEGAMENTO DEL CENTRO ABITATO DI TRICARICO ALLA S.S. BASENTANA PNRR € 2.300.000,00	Rispetto dell'attività previste di monitoraggio di tutte le 3 misure	80%		
				Rispetto dell'attività previste di monitoraggio di tutte le 2 misure	60%		
				Rispetto dell'attività previste di monitoraggio di tutte le 1 misure	40%		

	4. PNRR M2C1.1.I.1.1 - NEXT GENERATION EU INTERVENTI DI DIGITALIZZAZIONE E MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO DI RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI -CUP: H69J22001140001 CIG A0323A403E		
AREA TECNICA		PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO	
Responsabile dell'Area Tecnica	Arch. Vincenzo GRASSANO		
Responsabile dell'Obiettivo	Arch. Vincenzo GRASSANO	_____ %	
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area per la predisposizione degli atti		
Tempistica finale prevista	31/12/2024		

OBIETTIVO N.6	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	(eventuali) Note / Giudizi	Indicatori di risultato		
2. <u>PARTECIPAZIONE ALLE CANDIDATURE DI FINANZIAMENTI PUBBLICI CON RELATIVA PROGETTAZIONE DELLE OPERE CONNESSE</u>	15	OPERATIVO	Annuale (2024)		Attività	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
					Presentazione e candidatura n.2 su 2 progetti	100%	

Descrizione obiettivo	1. BANDO “Infra Sport” per la presentazione e selezione di operazioni di rigenerazione e riqualificazione di impianti sportivi esistenti, in forza ed in attuazione delle previsioni dell’Asse 7 “Inclusione sociale”, Azione 6 “Interventi infrastrutturali di rigenerazione e riqualificazione delle strutture e degli impianti sportivi esistenti” del Programma Operativo Complementare (POC) Basilicata 2014-2020	Presentazione e candidatura n.1 su 2 progetti	60%	
	2. Bando pubblico in data 22.01.2024 dal GAL Lucania Interiore: “Sottomisura: 19.2.B - Sostegno per l’implementazione delle operazioni nell’ambito della Strategia - Azione: 19.2.A.7.4.1 - Servizi essenziali per le Comunità del GAL Lucania Interiore”.			
AREA TECNICA		PERCENTUALE RISULTATO CONSEGUITO		
Responsabile dell’Area Tecnica	Arch. Vincenzo GRASSANO			
Responsabile dell’Obiettivo	Arch. Vincenzo GRASSANO			
Personale coinvolto	Personale assegnato all’Area per la predisposizione degli atti	_____%		
Tempistica finale prevista	31/12/2024			

VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa		
Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale	60	
Performance organizzativa	20	

Comportamenti organizzativi e Competenze professionali	20	
Somma	100	

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Come già anticipato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Stante l'assenza all'interno dell'Ente di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, si è ritenuto di non dover modificare l'impianto già esistente del piano triennale di prevenzione della corruzione. Ad ogni modo, esso è stato nuovamente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 31.01.2024 al cui contenuto in questa sede si rimanda e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione disposizioni generali – Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026.

E' possibile visionare il contenuto del citato Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 cliccando sul seguente link:

<https://www.halleyweb.com/c077028/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/8/documento/353>

Inoltre, al fine di aggiornare la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione al nuovo quadro normativo in materia, con particolare riferimento alla trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR, così come previsto dal PNA 2022, vengono di seguito indicate le aree di rischio specifico individuando altresì misure di prevenzione che integrano e completano quelle già previste dal documento indicato.

Processi "semplificati" in materia di affidamenti dei contratti pubblici PNRR	Natura dei rischi	Misure di prevenzione e contrasto generali	Misure di prevenzione e contrasto specifiche
	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti	Applicazione del principio della rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione -	Dichiarazione di inesistenza cause di incompatibilità per la partecipazione a procedimenti amministrativi (in particolare commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi - verifica del rispetto

Validazione progetti ai sensi dell'art. 48, comma 2 del D.L. n. 77 del 2021 conv. in L. n. 108/2021			dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi)
	Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari	Adozione del Codice di Comportamento di Ente e misure di diffusione, implementazione e controllo	Predisposizione e applicazione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate. Predisposizione, approvazione ed utilizzo di check list dei diversi adempimenti propedeutici alla approvazione ed alla validazione dei progetti
	Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali	Adozione di attività formative per il personale con attenzione prioritaria per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio	Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione
	Uso distorto e manipolato della discrezionalità, anche con riferimento a scelta di tipologie procedimentali al fine di condizionare o favorire determinati risultati	Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e delle procedure	Applicazione Linee Guida ANAC in materia di appalti e contratti - utilizzo applicativo gestionale - applicazione protocolli di legalità.
Procedure negoziate e aperte per l'affidamento di lavori, servizi e forniture ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D.L. n. 77	<p>.</p> Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali	Coordinamento e gestione delle misure in materia di trasparenza	Dichiarazione di inesistenza cause di incompatibilità per la partecipazione a procedimenti amministrativi (in particolare commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi - verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi)
	Uso distorto e manipolato della discrezionalità, anche con riferimento a scelta di tipologie procedimentali al fine di condizionare o favorire determinati risultati	Adozione di attività formative per il personale con attenzione prioritaria per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio	Predisposizione e applicazione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate.

<p>del 2021 conv. in L. n. 108/2021</p>	<p>Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari nonché previsione di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare</p>	<p>Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure</p>	<p>Adozione di forme aggiuntive di pubblicazione (con particolare riferimento alle principali informazioni in materia di appalti di lavoro, servizi e forniture)</p>
<p>Stipulazione contratto e attivazione potere sostitutivo ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.L. n. 77 del 2021 conv. in L. n. 108/2021</p>	<p>Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti</p>	<p>Coordinamento e gestione delle misure in materia di trasparenza</p>	<p>Applicazione Linee Guida ANAC in materia di appalti e contratti - utilizzo applicativo gestionale - applicazione protocolli di legalità</p>
	<p>Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari</p>	<p>Applicazione del piano della rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione - Piano della Rotazione</p>	
	<p>Omissione dei controlli di merito o a campione</p>	<p>Adozione di attività formative per il personale con attenzione prioritaria per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio</p>	<p>Predisposizione di programmi e protocolli delle attività di controllo</p>
	<p>Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati</p>		
<p>Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti</p>			
<p>Autorizzazione al subappalto ai sensi dell'art. 49 del D.L. n. 77 del 2021 conv. in L. n. 108/2021</p>	<p>Omissione dei controlli di merito o a campione</p>	<p>Applicazione del Codice di Comportamento dell'Ente e misure di diffusione, implementazione e controllo</p>	<p>Applicazione Linea Guida ANAC in materia di appalti e contratti - Utilizzo applicativo gestionale - Applicazione protocolli di legalità</p>
	<p>Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti</p>	<p>Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure</p>	<p>Misure di regolazione dei rapporti con soggetti esterni e con i rappresentanti di interessi</p>

	Quantificazione dolosamente errata delle somme dovute dall'Amministrazione	Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure	Predisposizione di programmi e protocolli delle attività di controllo in relazione a esecuzione contratti
Attivazione premio di accelerazione ai sensi dell'art. 50, comma 4, del D.L. n. 77 del 2021 conv. in L. n. 108/2021	Omissione dei controlli di merito o a campione	Applicazione del Codice di Comportamento dell'Ente e misure di diffusione, implementazione e controllo	Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate
	Quantificazione dolosamente errata delle somme dovute dall'Amministrazione	Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure	Predisposizione di programmi e protocolli delle attività di controllo in relazione a esecuzione contratti

SEZIONE 3

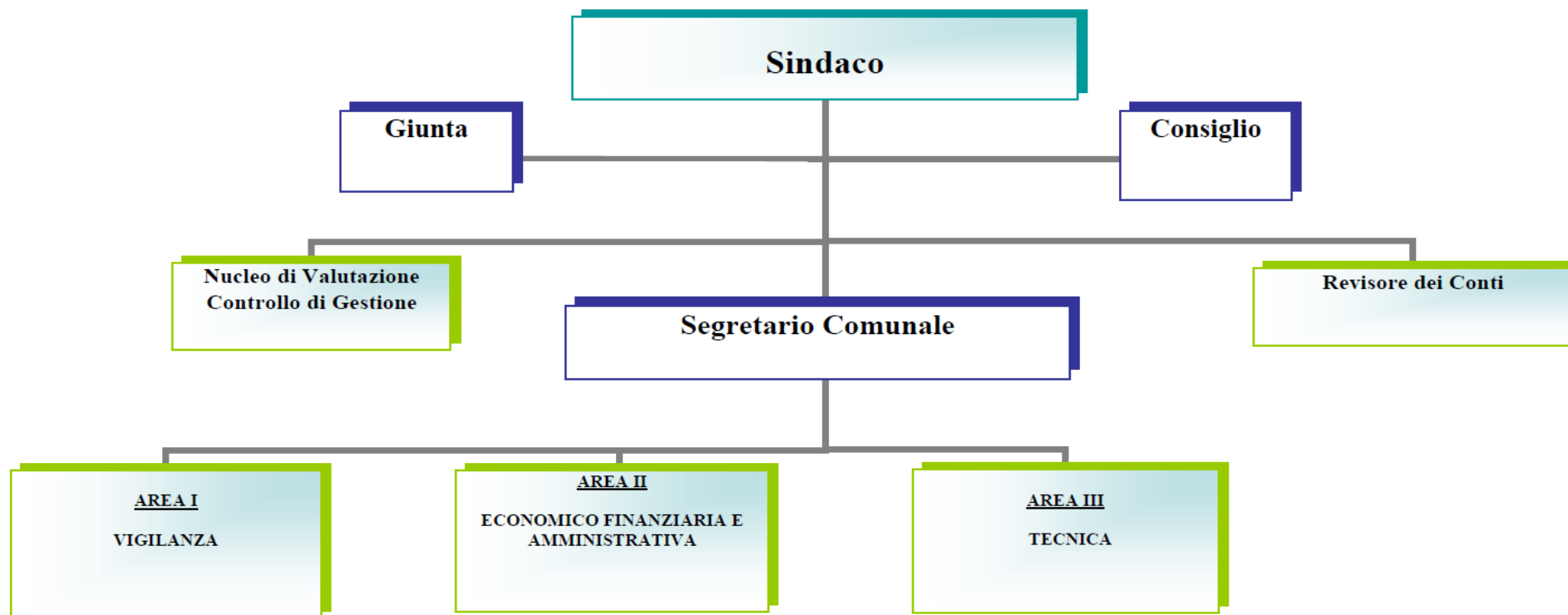
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

Il **Modello organizzativo** del **Comune di TRICARICO** è stato definito da ultimo con Delibera di Giunta comunale n. 60 del 14/07/2020.

Come si evince dalla predetta deliberazione, si allega di seguito l'**organigramma** dell'Ente:

ORGANIGRAMMA



Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

PREMESSA

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19*”, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art.263 comma 4-bis che “*Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano*”.

L'emergenza COVID-19, stravolgendo l'intero sistema delle relazioni sociali con l'imposizione del distanziamento sociale e fisico, infatti, fa sorgere all'improvviso la necessità di apportare profonde modifiche alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di coniugare la tutela della salute dei cittadini e dei lavoratori con la regolare erogazione almeno dei servizi essenziali.

Con Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” si supera il regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione. Il lavoro agile/smart working diviene, pertanto, la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017 prevedendo la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con il Decreto Proroghe ([Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56](#)), approvato il 29 aprile in Consiglio dei ministri, si stabilisce che fino alla definizione della disciplina del lavoro agile nei contratti collettivi del pubblico impiego, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, le amministrazioni pubbliche potranno continuare a ricorrere alla procedura semplificata per lo smart working, ma senza più essere vincolati ad applicarlo a una percentuale minima del 50% del personale con mansioni che possono essere svolte da casa.

Ecco le principali novità introdotte con il “decreto proroghe”, per la PA:

- il lavoro agile non è più ancorato a una percentuale (soglia del 50% prima prevista), ma al rispetto di principi di efficienza, efficacia e customer satisfaction;
- mantiene inalterato il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti;
- rinvia alla contrattazione collettiva (che ha preso avvio proprio in data 29 aprile presso l'Aran) la definizione degli istituti del lavoro agile, ma ne consente fino al 31 dicembre 2021 l'accesso

- attraverso le modalità semplificate di cui all'articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020 (quindi senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale);
- conferma – a regime e dunque fuori dal contesto emergenziale – l'obbligo per le amministrazioni di adottare i Pola (Piani organizzativi del lavoro agile) entro il 31 gennaio di ogni anno, riducendo però dal 60% al 15% (per le attività che possono essere svolte in modalità agile) la quota minima dei dipendenti che potrà avvalersi dello smart working. In caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sarà svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta;
- consente implicitamente alle amministrazioni che entro il 31 gennaio 2021 hanno adottato il Pola con le percentuali previste a legislazione allora vigente di modificare il piano alla luce della disciplina sopravvenuta.

Successivamente con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 si stabilisce che **dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza**. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "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" (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi. Spetterà alle singole amministrazioni definire l'organizzazione degli uffici.

Il Piano integrato della pubblica amministrazione (PIAO, introdotto dal [DL 80/2021](#)) assorbe i contenuti dei Piani organizzativi del lavoro agile (POLA) e rappresenta per tutte le pubbliche amministrazioni, a partire dal 31 gennaio 2022, uno strumento di semplificazione e di pianificazione delle attività e delle strategie da attuare. Il tetto del 15% dei lavoratori in smart working varrà per le amministrazioni che non adotteranno il Piano.

Con [Decreto dell'8 ottobre 2021](#) "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 13 ottobre 2021), il Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, ha indicato le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale dipendente a partire dal 15 ottobre 2021.

Il Decreto stabilisce che ciascun Ufficio è tenuto ad adottare le misure organizzative necessarie per consentire il graduale rientro in sede di tutto il personale in servizio a decorrere dal 15 ottobre ed entro il 31 ottobre, assicurando, da subito la presenza in servizio dei dipendenti preposti alle attività di sportello e ricevimento degli utenti (front office) e di quelli assegnati ai settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento, flessibilità da definirsi previa intesa con le organizzazioni sindacali.

L'art. 1, comma 3 del decreto 8 ottobre, nel precisare che *"il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa"*, dando così seguito all'art. 1, comma 1, del D.P.C.M. del 23 settembre, ha disposto, *"nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi (...) nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)"*, che l'accesso al lavoro agile possa essere comunque autorizzato nel rispetto di alcune condizionalità:

a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o

ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;

c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;

e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:

1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;

2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;

3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;

g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.

Il 30 novembre 2021 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha pubblicato lo schema di "[Linee guida per lo smart working nella Pubblica amministrazione](#)", che anticipano ciò che sarà definito entro l'anno nei contratti di lavoro.

Il [DL 80/2021](#) all'articolo 6 comma 6 (convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) introduce il nuovo "Piano Unico" della PA, il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione**", che accorpa il piano della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione. Il POLA confluisce pertanto in questo nuovo Piano unico, che ha durata triennale con aggiornamento annuale e dovrà essere pubblicato dalle amministrazioni entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

Nelle more dell'approvazione del PIAO lo scorso anno è stato redatto il POLA quale allegato del Peg - Piano Performance utilizzando il TEMPLATE già predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica.

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a indicare:

- a) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- b) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- c) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

La materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "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.

Il 16 novembre 2022 si aggiunge un nuovo tassello alla disciplina del lavoro agile perché viene firmato il CCNL nazionale per gli enti locali che prevede un'apposita disciplina nel Titolo IV LAVORO A DISTANZA, distinguendo tra il lavoro agile e il lavoro da remoto (art. da 63 a 70).

Il CCNL stabilisce che i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Premessa

Il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Al momento della redazione del presente documento, occorre precisare che il comune di Tricarico è Ente che ha aderito alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 bis e ss del Dlgs n. 267/2000 e ss.mm.ii, approvando il relativo piano in data 10/03/2015, tuttora in essere e della programmazione e dell'attuazione delle politiche di reclutamento del personale poste in essere al riguardo.

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

L'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Inoltre, l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018; le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di

orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

L'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

L'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 recita:

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;

l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, recita:

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.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

L'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e

organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

L'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

A tal proposito, l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ha così disposto:

“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.”

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a

tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

La circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, ha fornito indicazioni in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*;

Con determinazione dirigenziale n. 42 in data 01/03/2024 il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e Amministrativa ha determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2024**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020; tale valore risulta essere inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

Ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze con parere espresso in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 303.654,62 (A);

- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 155.962,51(B);

Dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello pari a €303.654,62; tale ultimo importo è *superiore* al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1): pertanto, per l'anno **2024**, il tetto massimo della spesa di personale è pari a **€. 1.121.582,36**.

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

L'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal

presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

L'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;

Ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024 – 2026, predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale a seguito di attenta valutazione, risponde alle seguenti esigenze:

- a) il fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

La spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 42 in data 01/03/2024 sopra citata è riportata nel prospetto che segue:

Spesa potenziale massima (A)	€ 1.121.582,36
-------------------------------------	----------------

Per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 l'ente deve programmare una spesa

complessiva annua pari ad €. 805.364,93, inferiore alla spesa potenziale massima (A);

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

-L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: “2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

Con decreto del 18/11/2020, in attuazione della disposizione di cui all'art. 263, comma 2 del decreto legislativo n. 267/2000, il Ministro dell'Interno ha determinato i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica valida per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243 bis, comma 8, lett g) Tuel per il triennio 2024-2026;

Secondo il sopracitato decreto gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2024-2026 con popolazione compresa da 3.000 e 4.999 abitanti il rapporto medio di 1/159;

- Per il comune di Tricarico nell'anno 2023 il rapporto dipendenti/popolazione è inferiore al rapporto medio dipendenti / popolazione per classe demografica: infatti, al Comune di Tricarico, che all'01/01/2024 conta **n. 4.703** abitanti, una quota teorica di dipendenti pari a circa **n. 30** unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio che, alla data odierna, sono pari a **n. 22** unità;

questo Ente con delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 29.11.2014 ha aderito alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243 bis e seg. del TUEL introdotti dal D.L. 174/2012, convertito in Legge n. 213 del 7 dicembre 2012 e ss.mm.ii, approvato dalla Corte dei Conti della Sezione Regionale di Controllo per la Basilicata, con deliberazione n. 41 del 23.05.2017 ha approvato il suddetto piano di riequilibrio;

In data 15 gennaio 2024, a seguito di dimissioni volontarie, si è reso vacante un posto da **Istruttore Amministrativo- Contabile** e che è intenzione di questa amministrazione procedere all'assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo coprendo la relativa spesa attraverso il risparmio venutosi a determinare;

Il nuovo piano occupazionale 2024-2026 prevede complessivamente n. 2 posti da ricoprire così come segue.

- 1 Istruttore direttivo Amministrativo E.Q. ex D1 a tempo pieno concorso pubblico/utilizzo graduatorie idonei altri enti;
- 1 Assistente Sociale E.Q. ex D1 a tempo part-time a 18 ore concorso pubblico/utilizzo graduatorie idonei altri enti;

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001;

Il nuovo piano occupazionale dei posti complessivamente da ricoprire è il seguente:

ANNO 2024

n. 1 Assistente sociale p.t. E.Q. EX D1

n. 1 istruttore direttivo E.Q. Ex D1

ANNO 2025

nessuna assunzione

ANNO 2026

nessuna assunzione

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024.-2026 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

il piano occupazione va trasmesso, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano, nonché alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli EE.LL. presso il Ministero degli Interni per l'approvazione.

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura	COSTO ANNUO
				Concorso pubblico o utilizzo graduatorie altri enti	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Riserva posti personale interno/prog. verticale			
E.Q. ex D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Area Amministrativa	FT	1					01/09//2024	36.266,12
E.Q. ex D1	Assistente sociale	Area Amministrativa -	PT (18 ore)	1					01/09/2024	18.133,06
							2			
COSTO COMPLESSIVO										54.399,18

ANNO 2025 NON SI PREVEDONO ASSUNZIONI

ANNO 2026 NON SI PREVEDONO ASSUNZIONI

Sottosezione 3.3.5 - Formazione del personale

Gli obiettivi

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla **società**.

Le risorse saranno interne (fondi propri stanziati in bilancio) ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).

Obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere

Nell'ambito di ciascun servizio, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dalle posizioni organizzative favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

Per le categorie A e B il corso di formazione può essere tenuto dall'apicale di servizio qualora la materia sia già stata trattata e conosciuta da quest'ultimo.

Saranno coinvolti i servizi in cui è strutturato il sistema organizzato del Comune.

Modalità di attuazione

L'apicale di ciascun servizio provvede all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio Settore.

Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio Responsabile apicale la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on line che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Settore di appartenenza.

Ciascun Responsabile apicale dovrà garantire che ogni dipendente partecipi almeno ad un corso di formazione tra quelli previsti per tutto il personale.

Le Posizioni organizzative concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario Comunale.

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminariali, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza. In ogni caso, per l'erogazione degli interventi formativi si prevede prioritariamente di applicare una metodologia fortemente innovativa, basata sul concetto di "formazione - azione" per utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare partecipanti nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente.

Tale metodologia verrà costantemente tarata in relazione al monitoraggio dello sviluppo delle competenze dei partecipanti, in termini di conoscenze, abilità e atteggiamenti, garantendo la flessibilità dell'erogazione dei contenuti in modo da adeguarli progressivamente alle specifiche esigenze degli utenti, anche in termini di personalizzazione degli apprendimenti.

Valutazione della formazione ai fini delle PEO

La partecipazione a corsi di formazione o ad altri processi di formazione comunque denominati inseriti nel piano della formazione, autorizzati dal Responsabile di Settore e dal Segretario Comunale per i Responsabili apicali, e conclusosi con il rilascio di un attestato di frequenza/partecipazione (da depositare presso l'Ufficio personale), rientra tra i criteri di valutazione ai fini del conseguimento delle

progressioni economiche orizzontali

Interventi formativi per il 2024 - 2026

Le azioni formative che l'Ente andrà ad effettuare nel triennio di riferimento saranno concordati dalla conferenza dei Responsabili apicali in accordo col segretario comunale.

Interventi formativi per il 2024 - 2026

Le azioni formative che l'Ente andrà ad effettuare nell'anno in discorso riguarderanno in particolare le seguenti aree tematiche:

- La trasformazione digitale della PA
- La sicurezza informatica nella PA
- Il Responsabile della Transazione Digitale
- Corruzione, trasparenza e privacy
- Responsabile della Conservazione dei documenti
- Codice contratti pubblici
- Gestione del personale
- Gestione bilancio e Tributi
- Redazione degli atti amministrativi

Ciascun Capo Area potrà inoltre individuare corsi o attività di formazione pertinenti all' Area di appartenenza conformemente alle disponibilità di bilancio.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un **Piano di Azioni Positive** tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Con la **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica**, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» e per rafforzarne il ruolo.

Di seguito le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo, ossia:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali e dalla Legge n°4 del 15.01.2021 di ratifica della Convenzione ILO 190;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità – anche in caso di adozione o affidamento – e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta

- la nullità degli atti,
- l'applicazione di sanzioni amministrative,
- l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro,
- oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". In particolare, con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Nel PTAP 2024-2026 del Comune di TRICARICO vengono, altresì, recepiti integralmente gli obiettivi e le azioni indicati dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Basilicata, di cui alla "**NOTA CIRCOLARE CON INDICAZIONI SU PREDISPOSIZIONE PTAP 2023-2025**", valida per i Comuni con meno di 50 dipendenti, inoltrata dal predetto Ufficio in data **29/12/2022**.

Nella home-page del sito istituzionale del Comune di TRICARICO verrà inserito il **link** del sito **dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it** al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione.

PREMESSA

Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" e più in particolare dall'art. 48 (Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni) che impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni di progettare ed attuare i Piani di Azioni, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

Il **D.Lgs. n. 165/2001** "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*", fa emergere l'attenzione del legislatore al tema delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la finalità di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, con la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il divieto di discriminazione deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, espressi in particolare con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.Lgs. n. 5/2010, trasfusi nel D.Lgs. n. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari

opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

L'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, rappresenta la declinazione del principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne. In tale articolo si prevede infatti 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”*.

L'art. 57 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001, come integrata dal c.d. Collegato al Lavoro, Legge n. 183/2010 disciplina la costituzione ed il funzionamento di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni all'intero di ciascuna amministrazione.

Il Ministero della Funzione Pubblica con la **Direttiva 2/2019** fornisce indicazioni sulle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni.

L'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il richiamo al benessere organizzativo è strettamente connesso con la previsione introdotta all'art. 28 del D.Lgs.n.81/2008, *“TU in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro”*, che prevede l'innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro attraverso, in particolare, la previsione della obbligatorietà della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004.

Di rilievo l'intervento apportato dal D.Lgs. n. 150/2009 *“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”*, con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, ove viene sancito il principio per cui la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità.

La Risoluzione 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”* auspica l'insorgere di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. A tale Risoluzione è seguita la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 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.

1-SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data dell'8.04.2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	TOTALE
Uomini	2	5	1	9	17
Donne	2	3	0	0	5
TOTALE	4	8	1	9	22

La composizione degli organi elettivi del Comune presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di donne : Consiglio Comunale:

Consiglieri n. 13 di cui

n.10 Consiglieri Uomini e

n. 3 Consiglieri Donne.

Le funzioni e le competenze di cui all'art. 97 del D.lgs. n. 267/2000 (**Segretario Comunale**) sono attribuite ad una donna.

2 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Nell'ambito degli obiettivi collegati all'attuazione delle azioni positive, si intende realizzare e/o proseguire le seguenti azioni attraverso il presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

In particolare, con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Il Comune di Tricarico, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Tricarico è stato nominato, da ultimo, con Determinazione DSG n. 96 del 24.03.2022.

Il Comitato risulta oggi composto da n. 4 membri, oltre il Presidente, individuati in forma paritaria tra entrambi i generi, tra i dipendenti dell'Ente e delle organizzazioni sindacali loro rappresentative.

Il Comitato Unico di Garanzia, con verbale n. 1/2024 prot. 3913 dell'8 aprile 2024 ha approvato la proposta del piano azioni positive 2024 - 2026.

Il Piano si sviluppa in **obiettivi** suddivisi a loro volta in **azioni positive**.

OBIETTIVI:

1. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE	<u>AZIONI POSITIVE</u>
	<ol style="list-style-type: none">1. Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale della Parità, sulle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro.2. Introduzione di un modulo di percorsi di formazione del personale sul Codice di Condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.3. Inserimento nel sito istituzionale dell'Ente del link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.4. Sensibilizzazione e formazione sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.5. Sensibilizzazione sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali attraverso percorsi di formazione del personale.

2. FORMAZIONE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE VITA PRIVATA E FAMILIARE CON LA VITA LAVORATIVA (Legge n. 81/2017 a art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del	<u>AZIONI POSITIVE</u>

Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017)	
	<ol style="list-style-type: none"> 1) Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working). 2) Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità). 3) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità. 4) Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 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 di lavoro. 5) Programmare iniziative finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo del personale con disabilità. 6) Programmare iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Triennio di riferimento

3. PERFORMANCE E MERITO	<u>AZIONI POSITIVE</u>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi, senza discriminazioni di genere. 2. Affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni di genere. 3. Favorire opportunità di crescita professionale al personale di genere femminile e maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di accesso alla carriera e incentivi.

	4. Individuazione e rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Triennio di riferimento

4.RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	<u>AZIONI POSITIVE</u>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valorizzare le attitudini e le capacità professionali senza alcuna prerogativa di genere. 2. Redazione di bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. 3. Presenza nelle Commissioni di concorso di almeno un terzo dei componenti di genere femminile.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Triennio di riferimento

5.INFORMAZIONE	<u>AZIONI POSITIVE</u>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programmare momenti di sensibilizzazione e informazione rivolti al personale di genere sia femminile che maschile sul tema delle pari opportunità. 2. Realizzazione di un'area dedicata al tema delle pari opportunità all'interno dello spazio denominato "Amministrazione Trasparente" con pubblicazione di tutto il materiale informativo inerente i temi della parità.

Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Triennio di riferimento

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i servizi dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza, in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

MONITORAGGIO

Il C.U.G. darà conto dello stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive, monitorandone lo svolgimento.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche da attuare nel corso del triennio, secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G.

Fonti Normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delleamministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs 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"

D.Lgs 25 gennaio 2010, n. 5, "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari

opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

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”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante 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 (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n.

25

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”

Legge n°4 del 15.01.2021 di ratifica della **Convenzione ILO 190** (Ratifica ed esecuzione della

Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione).

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 o dal Nucleo di valutazione, 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.