



CITTA' DI MONTORO PROVINCIA DI AVELLINO

P.I.A.O.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

SOMMARIO

Premessa	pag. 3
Riferimenti normativi	pag.3
Contenuto del PIAO	pag. 3
Il concetto di valore pubblico	pag. 5
Il PIAO di Montoro	pag. 6
Aspetti metodologici	pag. 7
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 8
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	pag. 9
Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico	pag. 9
Sottosezione 2.2 – Performance	pag. 11
Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e Trasparenza	pag. 12
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 14
Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa	pag. 14
Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile	pag. 15
Sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno del personale	pag. 16
Sottosezione 3.4 – Formazione	pag. 18
Sottosezione 3.5 – Piano delle azioni positive	pag. 19
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	pag. 20

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025

PREMESSA

Riferimenti normativi

L'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto, per tutte le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole ed istituzioni educative, l'adozione, ogni anno, entro il 31 gennaio, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale, è di competenza della Giunta Comunale ed assorbe e sostituisce, in ottica di semplificazione, una serie di documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute ad adottare:

- Il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001
- Il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 del D.Lgs. 165/2001
- Il Piano delle razionalizzazioni delle dotazioni strumentali, di cui all'art. 2 della L. 244/2007
- Il Piano della performance, di cui all'art. 10, del D.Lgs. 150/2007
- Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui agli artt. 1 e 60 della L. 190/2012
- Il Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14 della L. 124/2015
- Il Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, della L. 198/2006

I suddetti Piani sono stati soppressi con DPR n. 81 del 30 giugno 2022 "*Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*".

Con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica, n. 132 del 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO.

Contenuto del PIAO

Lo schema tipo del PIAO è il seguente:

- Sezione 1 – scheda anagrafica dell'amministrazione
- Sezione 2 – valore pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3 – organizzazione e capitale umano
- Sezione 4 – monitoraggio

La sezione 1 riporta i dati identificativi dell'Amministrazione.

La sezione 2 si compone di tre sottosezioni:

- Valore pubblico
- Performance
- Rischi corruttivi e trasparenza

Valore pubblico	illustra le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico con un orizzonte temporale di medio/lungo periodo (3/5 anni) – fa riferimento all'analisi del contesto e alla programmazione strategica già illustrata nel DUP
Performance	illustra gli obiettivi di performance come definiti dalla L. 150/2009, connettendogli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali alle strategie e agli obiettivi individuati dall'amministrazione finalizzati alla generazione di valore pubblico, con un orizzonte temporale di breve/medio periodo (1/3 anni)

Rischi corruttivi e trasparenza	illustra le misure a protezione del valore pubblico e finalizzate alla “buonaamministrazione”
---------------------------------	---

La sezione 3 si compone di cinque sottosezioni:

- Struttura organizzativa
- Organizzazione del lavoro agile
- Piano triennale del fabbisogno di personale
- Formazione del personale
- Piano delle azioni positive

Struttura organizzativa	presenta il modello organizzativo scelto dall’Ente e adeguato alla realizzazione degli obiettivi performanti e strategici dell’Amministrazione
Organizzazione del lavoro agile	illustra i modelli di organizzazione del lavoro “da remoto”, da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa
Piano triennale del fabbisogno del personale	riporta la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell’amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico. Sono illustrate le strategie di implementazione delle competenze e di valorizzazione del personale dell’Ente.
Formazione del personale	Illustra il piano che dovrà essere attuato per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, quale strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l’efficienza ed efficacia dell’attività amministrativa

Piano delle azioni positive	<p>Il Comune di Montoro, 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</p>
-----------------------------	--

Il concetto di Valore Pubblico

Per Valore Pubblico s'intende il livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi (utenti e stakeholder). È un concetto che può cambiare, a seconda di chi lo osserva, oltre che nel tempo e nello spazio, deve quindi essere contestualizzato, ovvero poter rispondere alla domanda: che cos'è Valore Pubblico per la maggior parte dei cittadini di questo territorio, in questa fase storica? E', inoltre, necessario favorire la generazione di Valore Pubblico anche a beneficio dei cittadini futuri, attraverso un'amministrazione delle risorse disponibili efficace ed efficiente (buona amministrazione).

La programmazione è uno strumento che aiuta a rispondere alla suddetta domanda e orienta le strategie, gli interventi e le attività (la performance dell'ente), ponendo come punto di riferimento ultimo dell'azione amministrativa gli "impatti" indotti dalle politiche sulla comunità amministrata al fine di creare Valore Pubblico, favorendo così l'uscita da una logica auto-referenziale; infatti, anche la realizzazione del programma politico, se non è incentrato sulla ricerca dello Valore Pubblico specifico per quella specifica collettività, potrebbe non essere sufficiente a migliorare le effettive condizioni di vita della comunità.

Per chiarire con un esempio: ipotizzando che tutte le unità organizzative di una data amministrazione pubblica riuscissero a raggiungere tutti gli obiettivi assegnati, realizzando così una performance organizzativa eccellente, erogando servizi di buona qualità, con ottimi contributi individuali da parte dei dirigenti e dei dipendenti (performance individuale), aiutando così la governance politica dell'amministrazione a conseguire la performance istituzionale promessa, tale eccellenza sarebbe sterile se l'ente non riuscisse a creare "Valore Pubblico", ossia ad aumentare il benessere reale (economico, sociale e ambientale) della collettività amministrata (impatti esterni) e a salvaguardare e migliorare le proprie condizioni di salute e di crescita dell'organizzazione stessa (impatti interni).

Quest'ultima considerazione tocca il tema della "protezione del valore pubblico". Per migliorare le ricadute esterne dell'azione amministrativa è necessario presidiare e sviluppare lo stato delle proprie risorse, ovvero perseguire la salute dell'organizzazione accogliendo le sfide digitali nei servizi all'utenza, puntando sulla formazione, sullo sviluppo delle competenze, sull'equilibrio di genere e sul benessere organizzativo del personale così da contrastare le difficoltà, anche derivanti dall'innalzamento dell'età media dei dipendenti, mirare alla semplificazione e alla standardizzazione dei procedimenti, promuovere l'accessibilità, diffondere e praticare la cultura della legalità, applicando le

misure di trasparenza e di contrasto alla corruzione al fine di evitare opacità e/o fenomeni di maladministration.

Non priva di rischi è l'implementazione del concetto di Valore Pubblico; tra tutti il rischio della burocratizzazione dello strumento è certamente il più elevato. Tale rischio risulta particolarmente alto allorché proviamo a rilevare il Valore Pubblico attraverso i cosiddetti "indicatori": fenomeni complessi, tra loro interconnessi e influenzati da fattori spesso di gran lunga più ampi di quelli relativi alla mera dimensione territoriale del comune, necessitano di una capacità di interpretazione e "rilettura" costante di ciò che emerge dagli indicatori. Nella lettura dei dati è quindi opportuno evitare ogni tipo di automatismo fondato sul desiderio di semplificare a tutti i costi, ma è invece opportuno considerare tali indicatori come semplici strumenti che possono essere utili ad un'analisi del benessere reale della collettività amministrata. Tale analisi deve essere comunque effettuata e, per essere tale, deve essere approfondita e deve tenere in debito conto le tante variabili di contesto socio-economiche nella quali le politiche comunali si realizzano.

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) di Montoro

L'elaborazione del Piano per il prossimo triennio 2023-2025, pur scontando le difficoltà dovute ad una normativa non sempre chiara e coerente, ha costituito, per l'ente, un'occasione di riflessione che ha avuto come parola chiave "integrazione". I numerosi documenti di programmazione che sono confluiti nel PIAO sono stati rivisti alla luce del concetto di *Valore Pubblico*, riconnettendo tra loro gli obiettivi.

Dal programma di mandato e dalle sue linee di indirizzo, già illustrate nel DUP, l'Amministrazione ha individuato cinque valori fondamentali di benessere per i cittadini che vivono a Montoro in questi anni:

- 1) Democrazia partecipativa
- 2) Ambiente e territorio
- 3) Comunità
- 4) Sviluppo economico
- 5) Trasparenza e partecipazione

I primi quattro riguardano il benessere degli abitanti e degli utilizzatori della città, il quinto focalizza sulla governance della città ed è altrettanto fondamentale perché costituisce il presupposto per la generazione degli altri.

L'intera sezione 2 – Valore Pubblico, performance e anticorruzione, evidenzia le connessioni tra:

- la programmazione strategica ed operativa di medio/lungo periodo, riportata nel Documento Unico di Programmazione, a partire dall'analisi del contesto esterno ed interno per finire con le strategie e gli obiettivi operativi – (performance istituzionale) ovvero le politiche che sono state messe in atto dall'amministrazione al fine di generare i suddetti valori pubblici;
- la programmazione gestionale (performance organizzativa) attraverso la quale le politiche si declinano in attività, interventi, servizi, attuando gli obiettivi assegnati ai dirigenti e alle persone che lavorano per l'amministrazione della città al fine di generare valore pubblico;
- la programmazione delle misure di buona amministrazione (prevenzione della corruzione, antiriciclaggio, trasparenza) finalizzate a proteggere il valore pubblico generato (performance organizzativa e istituzionale).

Nella sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, viene illustrato:

- il modello organizzativo ritenuto più idoneo per generare i valori pubblici individuati, comprendendo non solo la quantità di persone e la tipologia dei profili professionali necessari, ma anche le azioni programmate per assicurare quella che possiamo definire "la salute dell'organizzazione", ovvero il continuo sviluppo

delle competenze per affrontare i cambiamenti e la cura del benessere organizzativo (performance organizzativa).

Nella sezione 4 – Monitoraggio, è stato progettato:

- un sistema di controllo integrato al fine di verificare con continuità tutti gli ambiti della programmazione e poter intervenire tempestivamente per adeguare gli interventi alle mutate necessità.

Aspetti metodologici

Nelle intenzioni del legislatore, il PIAO, rappresenta una semplificazione costituita dalla riduzione dei numerosi adempimenti in capo alle amministrazioni locali.

Nonostante qualche difficoltà interpretativa e di contesto derivante dalle differenti tempistiche di approvazione dei diversi piani che sono solo confluiti in un unico documento l'Ente ha colto l'opportunità di elaborare un Piano che fosse davvero "integrato".

Il presente Piano punta sulla coerenza delle azioni programmate, illustrate nelle diverse sezioni di cui si compone e assegnate per la loro realizzazione agli specifici ambiti organizzativi dell'ente, con la finalità ultima di generare valore pubblico.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sede legale: Piazza Michele Pironti, 1 - 83025 – Montoro (AV)

Codice fiscale e Partita IVA 02790550640

Codice fatturazione UF1WFR

Posta certificata: info.montoro@amepec.it

Sito del Comune: <https://www.comune.montoro.it>

Centralino: 0825 502021

Sindaco – Girolamo Giaquinto

Abitanti al 31/12/2022 – 19.606 (dati ISTAT)

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – Sottosezione di programmazione – VALORE PUBBLICO

Per “VALORE PUBBLICO” si intende il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, culturale, ecc. della comunità amministrata, prodotto dalle politiche e dalle azioni, attraverso un impiego efficace ed efficiente delle risorse:

- materiali - finanziarie, strumentali, etc.
- immateriali – organizzative, politiche del personale, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura dei bisogni del territorio, adeguatezza delle risposte, sostenibilità delle scelte, etc.

e l’attuazione di quella che possiamo definire “buona amministrazione” ovvero la valorizzazione del territorio e dei suoi punti di forza e la tensione verso l’innovazione, coniugate con l’attenta valutazione dei rischi “reputazionali” e l’individuazione ed attuazione di idonee misure di prevenzione e di contrasto (trasparenza, prevenzione e contrasto dei rischi corruttivi, incremento della cultura della legalità, controllo generalizzato, partecipazione, etc.)

Il concetto di “Valore Pubblico” fa riferimento:

1. all’impatto, ovvero all’effetto generato dalle politiche e dai servizi sui destinatari, nell’ottica di miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder, rispetto alle condizioni di partenza – *il “cosa si fa”*
2. all’ottimizzazione delle condizioni organizzative, attraverso l’attenzione all’efficacia, efficienza, economicità e trasparenza delle azioni amministrative – *il “come si fa”*.

La definizione dei Valori Pubblici per la Città di Montoro, coinvolge ed implica:

- la *vision*, ovvero l’idea che l’Amministrazione ha della Città, quest’idea è illustrata nelle 10 linee del programma di mandato
- la *mission* rappresentata dall’insieme degli obiettivi strategici dell’Amministrazione, da realizzarsi, nel corso dei 5 anni del mandato (2019-2024)

La creazione di Valore Pubblico, si declina in tre livelli, i primi due sono già stati presentati nel DUP e nella sua Nota di Aggiornamento e sono costituiti dagli obiettivi strategici ed operativi, ovvero le politiche e le azioni programmate dall’Amministrazione per incrementare il valore pubblico e tendere verso la propria *vision*.

Per facilitare la lettura di questo documento, sono state di seguito riportate le strategie (indirizzi e obiettivi strategici) e le azioni programmate (obiettivi operativi). Per quanto riguarda, invece, l’analisi del contesto esterno ed interno, si rimanda a quella contenuta nella Sezione Strategica (SeS) del DUP.

Il terzo livello, rappresentato dagli obiettivi di performance, è illustrato nella seguente sottosezione di questo documento.

In sintesi, gli obiettivi strategici, di respiro quinquennale, rappresentano la *mission* dell’Amministrazione, gli obiettivi operativi che hanno un riferimento temporale triennale che coincide con la programmazione finanziaria del bilancio di previsione, illustrano le azioni intraprese per realizzare la *mission* e creare Valore Pubblico.

Di seguito si riportano, raggruppati per i cinque Valori Pubblici individuati:

- 1) gli obiettivi strategici ed operativi che concorrono alla realizzazione di ciascun Valore Pubblico
- 2) l’elenco dei beneficiari e dei portatori di interesse (stakeholder)
- 3) alcuni indicatori finalizzati a valutare l’impatto delle politiche e delle azioni amministrative sul livello di benessere cittadino
- 4) la tipologia di misure adottate a protezione del Valore Pubblico e di prevenzione e contrasto di fenomeni di *“maladministration”*

Nei documenti di programmazione recentemente approvati (DUP, Bilancio) sono già presenti indicatori di risultato, prevalentemente finalizzati a valutare il livello di realizzazione di quanto programmato.

Per la consultazione integrale del DUP si rinvia al sito istituzionale del Comune di Montoro, nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai seguenti link:

[DUP –
BILANCIO](#) –

I cinque Valori Pubblici
Dal programma di mandato e dalle sue linee di indirizzo, l'Amministrazione ha individuato i cinque fondamentali VALORI PUBBLICI che intende generare nella Città:
VALORE PUBBLICO 1: DEMOCRAZIA PARTECIPATIVA – LINEA DI MANDATO 1
VALORE PUBBLICO 2: AMBIENTE E TERRITORIO – LINEA DI MANDATO 2
VALORE PUBBLICO 3: COMUNITA' – LINEA DI MANDATO 3
VALORE PUBBLICO 4: SVILUPPO ECONOMICO – LINEA DI MANDATO 4
VALORE PUBBLICO 5: TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE – LINEA DI MANDATO 5
Gli obiettivi strategici che orientano le politiche e le azioni amministrative, sono già stati illustrati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 – nella SEZIONE STRATEGICA (SeS), approvata dal Consiglio Comunale il 12 APRILE 2023, con deliberazione n. 25.

2.2 – Sottosezione di programmazione – PERFORMANCE

Gli obiettivi gestionali, le azioni e i risultati attesi per generare valore pubblico

Con delibera G.C. n° 37 del 01.03.2023 è stato approvato il piano della performance 2023 – 2025, consultabile al [seguente link](#)

Con successiva delibera G.C. n° 98 del 24.05.2023 si è provveduto all'aggiornamento del piano performance al fine di adeguarlo sia al mutato assetto organizzativo sia alla disciplina di cui all'art. 45 del Decreto legge n° 13 del 24.02.2023, inserito nella Legge di conversione n° 41 del 21.04.2023.

Il documento è consultabile al [seguente link](#)

2.3 – Sottosezione di programmazione – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PREMESSA

La presente sezione 3.2 “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piao è stata predisposta con il coinvolgimento degli organi politici, della struttura organizzativa, degli stakeholder e di tutti i portatori di interessi.

Il punto di partenza è stato il PTPCT 2022-2024 e gli esiti del suo monitoraggio, in una logica di miglioramento continuo.

In fase preventiva sono state realizzate forme di consultazione adeguatamente pubblicizzate, volte a sollecitare proposte e suggerimenti da parte di cittadini e stakeholder, in quanto portatori di interessi rilevanti. Le consultazioni sono avvenute mediante avviso pubblico sulla pagina del sito dell'Ente nel periodo 21 dicembre 2022 – 10 gennaio 2023. L'invito a presentare osservazioni è stato rivolto anche al Consiglio Comunale. Al termine di questo periodo non sono pervenuti contributi o segnalazioni in merito.

In una fase di consultazione successiva all'approvazione del Piao”, che verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione “Amministrazione trasparente”, la sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” resterà a disposizione in maniera continuativa affinché chiunque sia interessato possa produrre suggerimenti ed osservazioni.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del RPCT, allorché siano state accertate significative violazioni delle norme in materia di anticorruzione, ovvero quando intervengano mutamenti organizzativi, modifiche non marginali in ordine all'attività dell'amministrazione o si rappresenti l'opportunità di integrare le originarie previsioni del Piano vigente anche con le osservazioni pervenute dall'esterno.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal Dlgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli “obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica gestionale e del PTPCT”.

Gli obiettivi strategici ed operativi in tema di legalità e trasparenza per il prossimo triennio sono stati individuati ed approvati con delibera G.C. n° 252 del 28.12.2022 e riportati nel documento di programmazione strategica (Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato dal Consiglio Comunale il 12 aprile 2023, con deliberazione n.25) e collegati agli obiettivi di performance. Questi obiettivi contribuiscono all'accrescimento del Valore pubblico n. 5 – Trasparenza, partecipazione

Questi obiettivi indirizzano l'azione amministrativa ed il comportamento degli operatori verso elevati livelli di trasparenza e di integrità nella gestione del bene pubblico.

Particolare attenzione è stata riservata alla protezione degli obiettivi relativi agli interventi di attuazione del PNRR ed altri fondi, anche con l'attuazione degli strumenti previsti dalla normativa antiriciclaggio.

Gli obiettivi strategici sono consultabili al [seguente link](#)

Ad integrazione della presente sottosezione si richiamano, inoltre, i seguenti atti:

- Misure organizzative per garantire la tempestività dei pagamenti per il triennio 2022 – 2024 (delibera G.C. n° 192 del 05.10.2022, consultabile al [seguente link](#))
- Adempimenti in tema di antiriciclaggio: individuazione delle segnalazioni di operazioni sospette (delibera G.C. n° 200 del 28.10.2022, consultabile al [seguente link](#)).

- Progetti PNRR e adozione di misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti. Adeguamento del sistema dei controlli interni (delibera G.C. n° 199 del 28.10.2022, consultabile al [seguente link](#))

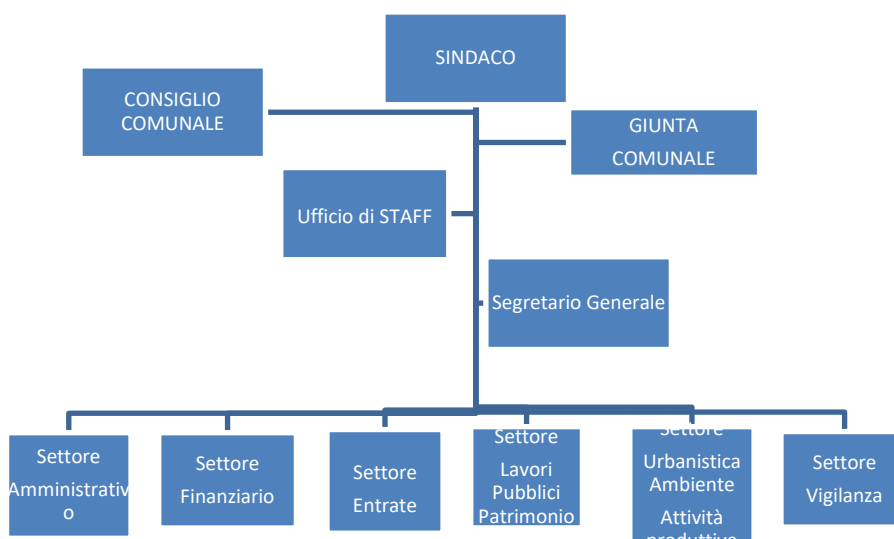
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Sottosezione – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Modello organizzativo e macrostruttura

Con atto n. 89 del 24 maggio 2023 la Giunta Comunale ha modificato l'assetto organizzativo dell'Ente, rendendola così più adeguata al mutato contesto, anche in considerazione dell'avvio di interventi di carattere strategico.

L'attuale disegno di macrostruttura dell'Ente è il seguente:



La sinossi delle funzioni strategiche e delle attribuzioni organizzative è consultabile sul Sito Istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, Organizzazione, al [seguente link](#)

Il personale del Comune

Il nuovo assetto organizzativo, al 31/12/2022, illustra la seguente articolazione del personale nelle unità organizzative:

DOTAZIONE ORGANICA: consultabile al [seguente link](#)

3.2 – Sottosezione – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Le condizioni abilitanti al “lavoro agile”

Il Comune di Montoro in applicazione di quanto previsto dal DPCM del 29/04/2021, come integrato e modificato dal DPCM 23/09/2021, ad oggetto “lavoro agile” e dalle conseguenti Linee Guida del DFP approvate in data 8 ottobre 2021 ha provveduto, con appositi atti dirigenziali, ad individuare i servizi e gli uffici potenzialmente interessati al lavoro agile e quelli esclusi.

Nel corso dello scorso anno il comune di Montoro ha variato le modalità di attuazione del lavoro agile in funzione delle esigenze gestionali e, fino alla conclusione dell'emergenza epidemiologica, anche in funzione dell'evoluzione dei contagi da covid 19, dando attuazione alla circolare DFP del 5 gennaio 2022 nella quale si invitavano le PA ad attuare le linee guida sul Lavoro Agile

“.....tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve dacontatti con soggetti positivi al coronavirus)....”.

I lavoratori considerati “fragili” ai sensi dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 sono stati posti in lavoro agile per l'intera durata del loro orario ai sensi di quanto disposto dell'art. 2-ter (Disposizioni di proroga in materia di lavoratori fragili) della Legge n. 133/2021 a prescindere dall'ufficio di appartenenza.

Con delibera G.C. n° 78 del 19.04.2023 è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA 2023), consultabile al [seguente link](#)

Le persone in lavoro agile

Il lavoro agile è attivato, su richiesta del dipendente interessato, previa sottoscrizione di specifico accordo individuale, allegato alla delibera n° 78/2023.

Vedi allegato: [Accordo individuale lavoro agile](#)

A seguito della definitiva sottoscrizione del CCNL di comparto, avvenuta in data 16 novembre 2022, sono state individuate due modalità di lavoro a distanza, denominate rispettivamente:

- lavoro agile
- lavoro da remoto

Poiché il CCNL prevede la definizione dei rispettivi criteri attraverso un percorso di coinvolgimento delle RSU e delle OOSS il Comune di Montoro ha trasmesso specifica informativa preventiva alle rappresentanze sindacali, prima di procedere all'approvazione della delibera G.C. n° 78/2023

3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane per il triennio 2023-2025

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata

(ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

il Comune di Montoro ha approvato il PTFP 2022/2024 e dotazione organica con delibera di Giunta Comunale n° 206 del 09.11.2022.

Ha poi approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 3 aprile 2023 una conferma del precedente piano, con allegata dotazione organica, calcolo delle capacità assunzionali e piano delle assunzioni.

Tutti i documenti sono consultabili ai seguenti link:

[Piano Fabbisogno 2023](#)

[Dotazione organica](#)

3.4 - Sottosezione - FORMAZIONE

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali.

L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

L'attività di formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa

Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale da parte dei dipendenti e soprattutto una azione amministrativa aderente ai dettami normativi. Oltre alla formazione interna, si conferma l'utilità di partecipare ad eventi sia in modalità webinar sia in aula, per avere un confronto diretto con i docenti e gli altri partecipanti agli incontri.

Con delibera G.C. n° 77 del 19.04.2023 è stato approvato il piano triennale della formazione del personale 2023 – 2025, consultabile al [seguente link](#)

3.5 – Sottosezione - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Montoro ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2023 – 2025 con delibera G.C. n° 24 del 15.02.2023, consultabile al [seguente link](#)

La delibera di approvazione è stata preceduta dalla adozione del Piano, inviato alla Consiglieria di Parità della Provincia di Avellino ed al CUG per acquisire eventuali osservazioni o proposte di modifica.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE						
	COSA	CHI	COME	QUANDO	DISPOSIZIONI NORMATIVE E REGOLAMENTARI	ATTI
SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO	Valore pubblico	Assessori	Verifica stato attuazione DUP	annuale	Controllo strategico Art. 147 ter del D. Lgs. 267/2000 Regolamento controlli interni	Consiglio comunale
	Obiettivi di mandato	Segretario Generale		Verifica stato avanzamento valore pubblico - performance		annuale
	Obiettivi strategici	Responsabili P.O.	Giunta comunale			
	Obiettivi operativi	Nucleo di Valutazione			Validazione relazione performance	
SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE	Obiettivi di gestione (PEG)	Settore Finanziario	Verifica infrannuale stato di attuazione degli obiettivi	una volta all'anno	Controllo di gestione Art. 196 D. Lgs. 267/2000	Giunta comunale: verifica obiettivi ed approvazione eventuali variazioni
	Performance	Responsabile prevenzione e corruzione		30/06		
	Accessibilità	Responsabili PO	Rendicontazione al 31.12	annuale	Regolamento dei controlli interni	Adozione relazione performance
	Digitalizzazione		Relazione annuale performance	Annuale entro il 30/06		
Pari opportunità	Stakeholders (gradimento o servizi)	Referto	annuale	Presenza d'atto referto controllo di gestione		
	Qualità dei servizi					Nucleo

		Responsabile Transizione Digitale Nucleo di Valutazione	controllo di gestione			Valutazione: validazione relazione performance
			Verifica infrannuale rispetto misure di prevenzione dei rischi corruttivi ed eventuali adeguamenti delle misure			Scheda di monitor aggio dei Respo nsabili P.O.
SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Misure di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo	Responsabile prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) Settore Finanziario – ufficio controllo di gestione Responsabili P.O. Stakeholders (gradimento servizi)	Rendicontazione al 31.12 del rispetto delle misure	1 volta all'anno il 30/06 in concomitanza con il monitoraggio obiettivi di performance	ANAC- Piano nazionale anticorruzione (PNA) Art. 1 L. 190/2012 D. Lgs. 14 marzo 2013, n° 33 Regolamento dei controlli interni	Giunta comunale approvazione eventuali variazioni delle misure Adozione relazione sulla performance
			Internal auditing (a campione)	annuale		Schede di monitoraggio Responsabili P.O. RPCT Relazione annuale su modello ANC
			Relazione annuale del RPCT (modello ANAC)	annuale		
			Relazione annuale sulla performance	annuale		Giunta comunale
	Trasparenza	Nucleo di Valutazione ANAC	Verifica infrannuale rispetto misure di trasparenza ed eventuali adeguamenti	1 volta all'anno in concomitanza con il monitoraggio anticorruzione e rispetto obiettivi di performance		Eventuale adeguamento misure di trasparenza Nucleo di Valutazione Validazione relazione sulla performance Attestazione assolvimento obblighi di trasparenza
			Verifica assolvimento obblighi di	Annuale, disciplinata		

			trasparenza	delibera ANAC		
			Invio ad ANAC assolvimento obblighi di pubblicazioni e trasmissione dati	Annuale entro il 31 gennaio		
SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Coerenza tra struttura organizzativa ed obiettivi	Nucleo di Valutazione	Relazione sulla performance	Annuale	Art. 14 del D. Lgs. 150/2009 Art. 5 Decreto 24.06.2022 Ministro Pubblica Amm.ne di concerto con Ministro Economia e Finanze	Giunta comunale Adozione relazione sulla performance Nucleo di Valutazione Validazione Relazione sulla performance
SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Coerenza tra performance individuali e obiettivi assegnati e resi in lavoro agile	Nucleo di Valutazione	Relazione sulla performance	Annuale	Art. 14 D. Lgs. 150/2009 Art. 5 Decreto 24.06.2022 Ministro Pubblica Amm.ne di concerto con Ministro Economia e Finanze	Giunta comunale Adozione relazione sulla performance Nucleo di Valutazione Validazione Relazione sulla performance
SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE	Coerenza tra struttura organizzativa ed obiettivi	Settore Finanziario – Ufficio personale Responsabili P.O.	Verifica infrannuale della capacità assunzionale e dei bisogni dell'Ente ed adeguamen	Almeno 1 volta all'anno	Art. 147 D. Lgs. 267/2000 Art. 5 Decreto 24.06.2022 Ministro	Giunta comunale Approvazione variazione del piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'apposita

		Nucleo di Valutazione	to della programmazione		Pubblica Amm.ne di concerto con Ministro Economia e Finanze	sottosezione del PIAO Parere preventivo del Collegio dei Revisori Preventiva informativa sindacale
			Relazione sulla performance	annuale		Nucleo di Valutazione Validazione relazione sulla performance
SOTTOSEZIONE 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE	Aggiornamento costante di tutto il personale	Settore finanziario – Ufficio Personale Responsabili P.O. Segretario generale	Utilizzo piattaforme per collegamenti Webinar Formazione in sede Formazione specialistica	Iscrizione webinar ogni volta che il dipendente lo ritenga necessario o opportuno Formazione in sede calendarizzata e programmata	CCNL 16.11.2022	Giunta comunale Approvazione piano della formazione del personale Verifica eventuali adeguamenti Ufficio personale: acquisizione attestazioni formazione
SOTTOSEZIONE 3.5 PIANO AZIONI POSITIVE	piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne	Giunta comunale Segretario Generale Responsabili P.O.	Approvazione e Piano azioni positive Trasmissione e consigliera di parità e CUG	1 volta all'anno	Decreto legislativo 11 aprile 2006, n° 198	Giunta comunale: approvazione Piano