



CITTA' DI MONTORO PROVINCIA DI AVELLINO

P.I.A.O.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

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

PREMESSA

Riferimenti normativi

L'art.6 del d.l. 9 giugno 2021, n.80, contenente *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione, il PIAO, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano della Formazione, in un’ottica di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all’attuazione del PNRR.

L’adozione del Piano integrato di attività e di organizzazione (cd. PIAO), di durata triennale, con aggiornamento annuale, è obbligatoria per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti; per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono previste delle modalità semplificate di adozione del piano.

Lo scopo del PIAO è quello di *«assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso»*.

Il PIAO, aggiornato annualmente, definisce (nell’elencazione delle norme, e relativi adempimenti, vengono individuati i Piani e gli atti che confluiscono nel PIAO):

«a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il

Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

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

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

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

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, connettendo gli 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 "buona amministrazione"

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	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
--	--

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 nelle 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 unanormativa 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 31/12/2023 – 19.636 (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 –

<p>I cinque Valori Pubblici</p> <p>Dal programma di mandato e dalle sue linee di indirizzo, l'Amministrazione ha individuato i cinque fondamentali VALORI PUBBLICI che intende generare nella Città:</p>
<p><u>VALORE PUBBLICO 1</u>: DEMOCRAZIA PARTECIPATIVA – LINEA DI MANDATO 1</p>
<p><u>VALORE PUBBLICO 2</u>: AMBIENTE E TERRITORIO – LINEA DI MANDATO 2</p>
<p><u>VALORE PUBBLICO 3</u>: COMUNITA' – LINEA DI MANDATO 3</p>
<p><u>VALORE PUBBLICO 4</u>: SVILUPPO ECONOMICO – LINEA DI MANDATO 4</p>
<p><u>VALORE PUBBLICO 5</u>: TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE – LINEA DI MANDATO 5</p>
<p>Gli obiettivi strategici che orientano le politiche e le azioni amministrative, sono già stati illustrati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 – nella SEZIONE STRATEGICA (SeS), approvata dal Consiglio Comunale il 26 gennaio 2024, con deliberazione n. 2.</p>

2.2 – Sottosezione di programmazione – PERFORMANCE

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

Con delibera G.C. n° 22 del 14.02.2024 è stato approvato il piano della performance 2024 – 2026, 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 2024-2026 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, prot. 2316 del 12.01.2024, sulla pagina del sito dell’Ente nel periodo 12 gennaio 2024 – 26 gennaio 2024. 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 strategico gestionale e del PTPCT”.

Gli obiettivi strategici ed operativi in tema di legalità e trasparenza per il prossimo

triennio sono stati individuati e approvati con delibera G.C. n° 242 del 06.12.2023 e riportati nel documento di programmazione strategica (Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato dal Consiglio Comunale il 26 gennaio 2024, con deliberazione n.2) 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 [seguinte link](#)

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Montoro, PTPCT 2024 – 2026, è stato approvato con [delibera G.C. n° 11 del 19.01.2024](#), consultabile 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 [seguinte 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 [seguinte link](#)

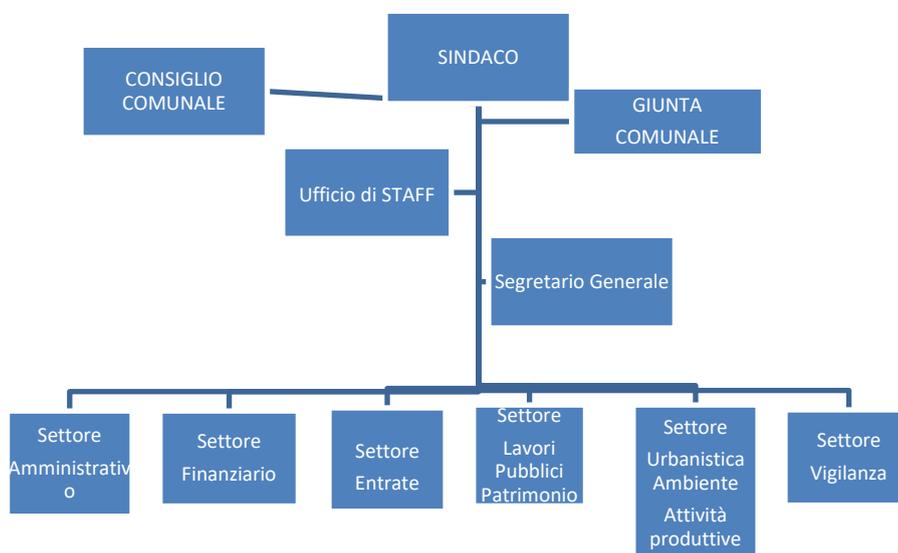
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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 [seguinte link](#)

Il personale del Comune

Il nuovo assetto organizzativo, al 31/12/2023, illustra la seguente articolazione del personale nelle unità organizzative:

DOTAZIONE ORGANICA: consultabile al [seguinte 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 da contatti con soggetti positivi al coronavirus)....”.

Con D.M. 30/06/2022 il Ministro della P.A. ha definito il contenuto del PIAO, nel cui ambito è compreso il POLA.

Con D.L. 18.10.2023 n° 145, convertito in legge n° 191 del 15.12.2023, all'art. 18 bis, è stata disposta solo fino al 31 marzo 2024 la proroga delle disposizioni organizzative derogatorie sul lavoro agile applicandosi, pertanto, dal 1° aprile 2024, la legge 22 maggio 2017, n° 81.

Con delibera G.C. n° 49 del 27.03.2024 è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA 2024 - 2026), consultabile al [seguinte 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° 49/2024.

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° 49/2024

3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane per il triennio 2024-2026

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 2024/2026 e dotazione organica con delibera di Giunta Comunale n° 254 del 20.12.2023.

Tutti i documenti sono consultabili ai seguenti link:

[Piano Fabbisogno 2024 - 2026](#)

[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 attività formative, 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 dettati 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° 38 del 20.03.2024 è stato approvato il piano triennale della formazione del personale 2024 – 2026, consultabile al [seguito link](#)

3.5 – Sottosezione - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Montoro ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026 con delibera G.C. n° 59 del 09.04.2024, consultabile al [seguinte 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.

Il consigliere di Parità della provincia di Avellino ha espresso parere favorevole con nota acquisita al protocollo comunale, n.10249 del 05.04.2024

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	Consiglio comunale
	Obiettivi di mandato	Segretario Generale				Verifica stato avanzamento valore pubblico - performance
	Obiettivi strategici	Responsabili P.O.	Regolamento controlli interni	annuale	Validazione relazione performance	
Obiettivi operativi	Nucleo di Valutazione					
						N.I.V.
SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE	Obiettivi di gestione (PEG)	Settore Finanziario	Verifica infrannuale stato di attuazione degli obiettivi	una volta all'anno 30/06	Controllo di gestione	Giunta comunale: verifica obiettivi ed approvazione eventuali variazioni
	Performance	Responsabile prevenzione corruzione				Rendicontazione al 31.12
	Accessibilità	Responsabili PO	Relazione annuale performance	annuale	annuale	Presenza d'atto referto controllo di gestione
	Digitalizzazione	Stakeholder				
	Pari opportunità					
	Qualità dei servizi					

		ers (gradimento servizi) Responsabile Transizione Digitale Nucleo di Valutazione	Referto controllo di gestione	annuale		Nucleo Valutazione: validazione relazione performance
			Verifica infrannuale rispetto misure di prevenzione dei rischi corruttivi ed eventuali adeguamenti delle misure			Scheda di monitoraggio dei Responsabili 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) Nucleo di Valutazione	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		Giunta comunale Eventuale adeguamento misure di trasparenza
			Relazione annuale sulla performance	annuale		
	Traspare		Verifica	1 volta		

	nza	ANAC	infrannuale rispetto misure di trasparenza ed eventuali adeguamenti	all'anno in concomitanza con il monitoraggio anticorruzione e rispetto obiettivi di performance		Nucleo di Valutazione Validazione relazione sulla performance Attestazione assolvimento obblighi di trasparenza
			Verifica assolvimento obblighi di trasparenza	Annuale, disciplinata da delibera ANAC		
			Invio ad ANAC assolvimento obblighi di pubblicazione 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 Amministrazione di concerto con Ministro Economia e Finanze	Giunta comunale Adozione relazione sulla performance Nucleo di Valutazione Validazione Relazione sulla performance

SOTTOSEZION E 3.2 ORGANIZZAZI ONE DEL LAVORO AGILE	Coerenza tra performa nce individu ale e obiettivi assegnati e resi in lavoro agile	Nucleo di Valutazio ne	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
SOTTOSEZION E 3.3 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE	Coerenza tra struttura organizzativa ed obiettivi	Settore Finanziar io – Ufficio personale Responsa bili P.O. Nucleo di Valutazio ne	Verifica infrannual e della capacità assunziona le e dei bisogni dell'Ente ed adeguame nto della programm azione	Almeno 1 volta all'anno	Art. 147 D. Lgs. 267/2000 Art. 5 Decreto 24.06.2022 Ministro Pubblica Amm.ne di concerto con Ministro Economia e Finanze	Giunta comunale Approvazione variazione del piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'apposita sottosezione del PIAO Parere preventivo del Collegio dei Revisori Preventiva informativa sindacale
			Relazione sulla performanc e	annuale		Nucleo di Valutazione Validazione relazione sulla performance
SOTTOSEZION E 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE	Aggiornamento costante di tutto il personale	Settore finanziari o – Ufficio Personale Responsa bili P.O.	Utilizzo piattaforme per collegament i Webinar Formazione in sede	Iscrizion e webinar ogni volta che il dipenden te lo ritenga	CCNL 16.11.2022	Giunta comunale Approvazione piano della formazione del personale Verifica

		Segretario generale	Formazione specialistica	necessario o opportuno Formazione in sede calendarizzata e programmata		eventuali adeguamenti Ufficio personale: acquisizione attestazioni formazione
SOTTOSEZIONE E 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 Piano azioni positive Trasmissione consigliera di parità e CUG	1 volta all'anno	Decreto legislativo 11 aprile 2006, n° 198	Giunta comunale: approvazione Piano