



Allegato A

Comune di GUARDIA SANFRAMONDI

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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.

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	Guardia Sanframondi	
Indirizzo	Via Municipio 1	
Recapito telefonico	0824817444	
Indirizzo sito internet	www.comuneguardiasanframondi.it	
e-mail	comuneguardiasanframondi@gmail.com	
PEC	protocolloguardiasanframondi@pec.cstsannio.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00076020627	
Sindaco	Dott. Raffaele Di Lonardo	
Numero dipendenti al 31.12.2023	15	
Numero abitanti al 31.12.2023	4560	

SEZIONE 2		
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
		NOTE
2.1 VALORE PUBBLICO	DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2024-2026, APPROVATO CON DELIBERAZIONE Consiglio Comunale n. 3 del 13/03/2024	La presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti; tuttavia si indica egualmente lo strumento di programmazione adottati
2.2 Programmazione PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> a) PEG e Piano degli obiettivi e delle performance provvisorio, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 90 del 08.02.2024. b) PEG e Piano degli obiettivi e delle performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 45 del 17.04.2024. c) Piano delle azioni positive 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 24.02.2022. 	La presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti; tuttavia si indica egualmente lo strumento di programmazione adottati

Sezione 2, sotto-sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, al paragrafo 10 della Parte generale disciplina le “*Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti*”. Tali previsioni discendono dal D.M. 132/2022, che ha disposto modalità semplificate di predisposizione del PIAO, compresa anche la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, per gli enti che al 31 dicembre dell’anno precedente avessero meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni in parola si applicano sia alla fase della programmazione delle misure, sia al monitoraggio.

L’Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, ha confermato la Parte generale del predetto PNA 2022 e, di conseguenza, anche le semplificazioni di cui succitato paragrafo 10; pertanto, conformemente al paragrafo 10.1.2, è consentita la conferma, per le due successive annualità, nel corso del triennio di riferimento, dello strumento programmatico vigente, salvo che nel corso dell’anno precedente alla conferma:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Con avviso pubblico recante prot. n. 2338 del 20.02.2024 – pubblicato all’albo pretorio, sulla *home page* del sito web istituzionale e nella sezione “*Amministrazione trasparente*” – il RPCT avviava la procedura aperta alla consultazione per l’aggiornamento della presente sottosezione, con invito rivolto a cittadini, consiglieri comunali, dipendenti comunali, associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, nonché organizzazioni sindacali per la formulazione di osservazioni finalizzate ad una migliore individuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Nessun riscontro è risultato essere pervenuto entro il termine assegnato.

Con nota prot. n. 2355 del 20.02.2024, il RPCT richiedeva ai Responsabili di Servizio dell’Ente di segnalare eventuali ulteriori processi, non ricompresi nella mappatura di cui all’allegato A) del PTPCT 2022/2024, con la precisazione che in caso di mancato riscontro entro il termine assegnato sarebbero stati confermati i processi già mappati. Nessun nuovo processo è risultato essere stato segnalato da parte dei Responsabili.

La ricorrenza di tali condizioni, dunque, consente di confermare anche per l’annualità 2024 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 23.03.2022, al cui contenuto integralmente si rimanda, consultabile al seguente indirizzo internet <https://www.halleyweb.com/c062037/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149/page/2>

Si terrà conto altresì dei processi rilevanti per l’attuazione del PNRR, alla luce anche delle “*Linee di indirizzo della governance locale per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e adozione di misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti*”, approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 30.03.2023 e di tutti gli altri processi segnalati nel PNA 2022, rientranti comunque nelle macro-aree oggetto della mappatura già svolta in occasione della redazione del PTPCT 2022/2024.

SEZIONE 3			
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa al 31.12.2023			
SINDACO		SEGRETARIO	
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE			
1) SERVIZIO AMMINISTRATIVO			
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Dr.ssa Andreana Del Vecchio			
SERVIZI	Segreteria e Affari Generali Supporto agli organi istituzionali Protocollo e corrispondenza Istruzione, cultura, servizi trasporto e mensa scolastica Servizi socio assistenziali Edilizia economica e popolare Sport e politiche giovanili Personale e relazioni sindacali Assistenza beneficenza e concessioni economiche Notifiche, Albo "on line"		
Numero posti	Profilo professionale	Area	Cognome e Nome
1	Funzionario Amministrativo	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Del Vecchio Andreana
1	Istruttore Amministrativo	Istruttori	Foschini Angela
2	Operatore Amministrativo Esperto	Operatori esperti	Rossi Gabriele Sebastianelli Silvio
SERVIZI DEMOGRAFICI	Anagrafe e stato civile Elettorale e leva Servizio SGATE Servizi statistici e censimenti SEC		
Numero posti	Profilo professionale	Area	Cognome e Nome
1	Istruttore Amministrativo	Istruttori	Mancinelli Eliana
1	Operatore Amministrativo Esperto	Operatori esperti	Pagnozzi Mauro
GIUDICE DI PACE	Ufficio di Giustizia		
Numero posti	Profilo professionale	Area	Cognome e Nome
1	Funzionario Amministrativo	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Di Nola Fulvio
1	Operatore Amministrativo	Operatori	Lombardi Elvio

2) SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO			
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Dr. Graziano Rito Pulcino			
SERVIZI	Finanziario e Ragioneria Economato ed acquisti Gestione entrate tributarie Gestione patrimonio, bilancio e contabilità Imposte e tasse e tributi Trattamento economico e previdenziale del personale		
Numero posti	Profilo professionale	Area	Cognome e Nome
1	Funzionario Economico Finanziario	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Pulcino Rito Graziano
1	Funzionario Economico Finanziario	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Pulcino Luca
3) SERVIZIO TECNICO			
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Arch. Luca Sebastianelli			
SERVIZI	Opere pubbliche Progettazione e direzione dei lavori Servizi idrici e cimiteriali Servizi manutentivi Urbanistica, edilizia economica e popolare Sportello unico edilizia Ambiente e tutela del paesaggio Gestione immobili ed infrastrutture		
Numero posti	Profilo professionale	Area	Cognome e Nome
1	Funzionario Tecnico	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Sebastianelli Luca
1	Operatore Tecnico	Operatori	Plenzich Antonio
UFFICIO SUAP	Sportello unico attività produttive		
Numero posti	Profilo professionale	Area	Cognome e Nome
1	Funzionario Tecnico	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Trosino Maria Teresa
4) SERVIZIO VIGILANZA			
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Dr. Elio Di Santo			
SERVIZI	Fiere e mercati Protezione civile Accertamenti, viabilità e traffico, servizi di ordine pubblico Polizia amministrativa, stradale e giudiziaria Tutela animali e randagismo Rilascio permessi ed autorizzazioni		
Numero posti	Profilo professionale	Area	Cognome e Nome
1	Funzionario Vigilanza	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Di Santo Elio
1	Istruttore Vigilanza	Istruttori	Blasiello Carlo

RIEPILOGO STRUTTURA ORGANIZZATIVA al 31.12.2023

TOTALI POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO:	14
TOTALI POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME:	1
TOTALI POSTI COPERTI (PIENO E PART TIME):	15

3.2 Organizzazione del lavoro agile
Non è stata definita la procedura per lo svolgimento del lavoro agile
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
Premessa In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata dalla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:						
Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano			Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	tempo determinato lavoro flessibile	
Area dei Funzionari e della EQ	7				1 (Si prevede il ricorso all'istituto dello scavalco condiviso o del comando parziale)	412.242,87
Area degli Istruttori	2	1	2	1	2	163.137,38
Area degli Operatori esperti	3		2			136.111,93
Area degli operatori	2		-1			69.014,82
TOTALE	14	1	3	1	3	779.507,00

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI-	
Aree	Analisi dei profili professionali in servizio
Area dei Funzionari e della EQ	<p>Servizio Economico-Finanziario - n. 2 Funzionari e dell'elevata qualificazione, di cui n. 1 con incarico di elevata qualificazione;</p> <p>Servizio Amministrativo - n. 2 Funzionari e dell'elevata qualificazione, di cui n. 1 con incarico di elevata qualificazione;</p> <p>Servizio Tecnico – Manutentivo - n. 2 Funzionari e dell'elevata qualificazione, di cui n. 1 con incarico di elevata qualificazione;</p> <p>Servizio Vigilanza - n. 1 Funzionario e dell'elevata qualificazione, con incarico di elevata qualificazione;</p>
Area degli Istruttori	<p>Servizio Amministrativo- - n. 2 Istruttori Amministrativi</p> <p>Servizio Vigilanza - n. 1 Istruttore Amministrativo/Vigilanza con contratto Part - time</p>
Area degli Operatori esperti	Servizio Amministrativo - n. 3 Operatori esperti
Area degli operatori	<p>Servizio Amministrativo - n. 1 Operatore</p> <p>Servizio Tecnico – Manutentivo - n. 1 Operatore</p>

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane
<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato per l'anno 2024</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa del personale ed entrate pari al 23,34% ▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (fascia D – 4.663 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%; ▪ il comune si colloca pertanto entro la soglia “Ente virtuoso”, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 128.672,01, con individuazione di

- una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 907.702,58;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;
 - pertanto la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta conclusivamente a Euro 128.672,01 portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 907.702,58.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro il citato importo insuperabile di Euro 907.702,58.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo), come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.249.871,70
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 779.507,00

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Con riferimento al limite di spesa posto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e in linea con il principio di diritto affermato dalla Corte dei conti, Sezione delle autonomie, in sede nomofilattica, con le deliberazioni 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG, questo Ente intende avvalersi della possibilità di fare riferimento – quale parametro utile ai fini dell'effettuazione della spesa stessa – a quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a dei servizi essenziali, garantendo in ogni caso il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 ss., dalla normativa contrattuale e dai vincoli generali previsti dall'ordinamento. Infatti, nel corso del 2024, in Guardia Sanframondi si svolgeranno i “Riti settennali di penitenza in onore della Vergine Assunta”, una manifestazione religiosa che richiama fedeli, studiosi, giornalisti nazionali e stranieri, emigrati, tanto da far stimare la presenza di oltre 200.000 persone, nella sola settimana dal 19 al 25 agosto. Pertanto, si rende

necessario incrementare l'organico del Servizio Vigilanza, con n. 2 unità a tempo pieno per 3 mesi.

Inoltre, fermo restando il divieto posto dall'art. 5, comma 9, del d.l. n. 95/2012 e in linea con le deliberazioni n. 88/2023 della Corte dei conti del Lazio, n. 66/2023 della Corte dei conti della Liguria e n. 62/2023 della Corte dei conti della Basilicata, l'Ente intende conferire nel 2024 ad un soggetto in quiescenza, già dipendente del medesimo comune, l'incarico per la durata di sei mesi a titolo oneroso, consistente nella corresponsione di un rimborso spese forfettario entro il limite di € 2.000,00, per lo svolgimento dell'attività di formazione iniziale e di primo affiancamento in favore del personale privo di pregressa esperienza per l'espletamento delle mansioni assegnate al servizio dell'Ufficio del Giudice di pace, nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 7, comma 6, del d. lgs. 165/2001.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 0

Spesa per lavoro flessibile anno 2024: € 22.021,22

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazione dei responsabili dei Servizi (Servizio Amministrativo prot. 4488 del 11.04.2024; Servizio Economico Finanziario prot.4481 del 11.04.2024; Servizio Tecnico - Manutentivo prot. 4759 del 17.04.2024; Servizio Vigilanza prot. 4487 del 11.04.2024)

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D. L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

si attesta che il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: n. 1 dimissione volontaria di un Funzionario e dell'Elevata Qualificazione dal 16/04/2024.

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

A fronte delle necessità dotazionali dell'ente, si stima il fabbisogno espresso nei periodi che seguono.

Si prevede di dare corso alle seguenti modalità di reclutamento del personale:

ASSUNZIONI ANNO 2024

- n. 1 Operatore Esperto, tempo pieno e indeterminato, Servizio Tecnico Manutentivo, da assumere mediante concorso pubblico, riservato alle categorie protette ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 68/1999;
- n. 1 Istruttore contabile, tempo pieno e indeterminato, Servizio Economico-Finanziario, da assumere attraverso elenchi di idonei Asmel, o, in caso di esito negativo, attraverso scorrimento di graduatoria di altri enti, con applicazione della riserva ex art. 1014, d. lgs. 66/2010;
- n. 1 Istruttore tecnico (geometra), tempo pieno e indeterminato, Servizio Tecnico Manutentivo, da assumere attraverso scorrimento di graduatoria di altri enti, o, in caso di esito negativo, attraverso elenchi di idonei Asmel;
- n. 1 Istruttore di vigilanza, tempo parziale per 20 ore settimanali e indeterminato, Servizio Vigilanza, da assumere attraverso scorrimento di graduatoria vigente dell'Ente;
- n. 1 Operatore esperto, tempo pieno e indeterminato, Servizio Amministrativo (Ufficio del Giudice di Pace) con Progressione interna verticale ex art. 13, c. 6 ss. CCNL 16 novembre 2022, finanziata entro il limite dello 0,55% monte salari anno 2018;
- N. 2 Istruttori di Vigilanza, tempo pieno a tempo determinato per 3 mesi, Servizio Vigilanza da assumere attraverso scorrimento di graduatorie vigenti di altri enti, con l'applicazione della riserva ex art. 1014, d. lgs. 66/2010.

ASSUNZIONI ANNO 2025

Nessuna assunzione

ASSUNZIONI ANNO 2026

Nessuna assunzione

Mobilità volontaria

La necessità di procedere celermente all'assunzione di personale, al fine di garantire il più corretto ed efficace svolgimento delle funzioni comunali, induce l'ente ad avvalersi della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019 che così stabilisce: *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”*

Certificazione Revisore dei Conti

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore Unico dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2 del D. L. 34/2019 convertito in

legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n.....del.....ns prot. n..... del

Il Piano delle azioni Positive 22/24 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 24.02.2022 ed ha validità triennale.

Sezione 3.4 Piano formativo del personale

PIANO FORMATIVO: OBIETTIVI

Il presente piano di formazione si propone di fornire al personale dipendente gli strumenti conoscitivi per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa vigente in generale - in relazione ai procedimenti afferenti a ciascuno dei Servizi nei quali è articolato l'Ente - e delle disposizioni dettate in materia di prevenzione della corruzione, per inculcare in ciascun dipendente un approccio consapevole e valoriale dell'attività amministrativa da espletare. In tale ottica, l'Amministrazione si propone strategicamente di investire sullo sviluppo del capitale umano, valorizzandolo quale elemento determinante il buon funzionamento dell'Ente, allo scopo di fornire gli strumenti che consentano al personale di perfezionare la propria preparazione, in una prospettiva professionalizzante, e di creare inoltre le condizioni per identificare le situazioni potenzialmente in grado di sfociare in fenomeni corruttivi o di *maladministration*, in applicazione della misura preventiva prevista dal vigente PTPCT.

AMBITO DI APPLICAZIONE E CONTENUTI DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

I destinatari dell'attività formativa sono il Segretario generale-RPCT, i Responsabili di Servizio, titolari di incarichi di elevata qualificazione e tutto il personale dipendente.

La formazione deve riguardare: trasparenza, temi dell'etica e della legalità, codice di comportamento, prevenzione della corruzione, protezione dei dati personali, evoluzione dei compiti e dei poteri dell'ANAC, inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi, nuovo codice dei contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale, tempi procedurali, responsabilità civile, amministrativa e contabile dei dipendenti pubblici, nuove norme in materia di contabilità, PNRR, accessibilità ed inclusione ed ogni altra materia relativa all'attività degli enti locali. Infatti, il Segretario Generale e i Responsabili di Servizio potranno implementare la formazione propria e di tutto il personale, attingendo alle risorse finanziarie disponibili, in base anche all'evoluzione normativa.

La formazione potrà essere di livello generale, se rivolta a tutto il personale per assicurare una conoscenza di base, e/o di livello specifico, con un carattere più mirato, calata nelle realtà lavorative settoriali e calibrata anche in base alle specifiche attività a rischio di corruzione. In questo ambito, la formazione dovrà prendere in considerazione lo specifico *target* a cui viene rivolta: gli interventi formativi saranno diversificati, per rispondere meglio e in modo più efficace alle diverse realtà.

MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI E FINANZIAMENTO

La formazione sarà assicurata prevalentemente mediante la somministrazione di video-corsi organizzati da Syllabus, dall'IFEL, dall'ASMEL, dall'Albo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali e/o da altri enti e organismi accreditati; potrà, tuttavia, essere somministrata attività formativa con oneri a carico del bilancio comunale organizzata soggetti privati. Il Segretario Generale impartirà le necessarie disposizioni organizzative per quanto attiene, più specificatamente, la formazione quale misura di prevenzione della corruzione.

La durata delle attività sarà calibrata in relazione al contenuto ed alla necessità di garantire, in ogni caso, la prestazione dei servizi quotidiani rivolti al cittadino, senza impattare sulla regolare attività degli uffici.

Le modalità di realizzazione degli interventi formativi ritenute più opportune verranno individuate di volta in volta, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. La frequenza ai corsi è obbligatoria per tutto il personale individuato nei singoli percorsi formativi. La programmazione degli interventi formativi di cui al presente piano tiene conto, in ogni caso, dei principi di contenimento della spesa pubblica ed è realizzata attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e finanziarie disponibili, garantendo al contempo la qualità delle azioni formative. Il Segretario Generale, inoltre, in qualità di RPCT, cura la sintesi – anche a mezzo *e-mail* o altri strumenti di comunicazione interna – di specifici aggiornamenti normativi, di disposizioni operative e di quant'altro ritenga utile e rilevante ai fini dei controlli interni e della prevenzione della corruzione.

RISULTATI ATTESI

Il piano formativo mira ad ottenere i seguenti risultati:

- Offrire una formazione adeguata in risposta a una visione strategica e ai fabbisogni dettati dai cambiamenti, garantendo anche un perfezionamento in tema di skills del personale dipendente, al fine di fornire a ciascun lavoratore una crescita individuale, nell'interesse proprio, dell'Ente e della collettività;
- Ampliare e approfondire la conoscenza delle leggi che regolamentano il funzionamento degli enti locali e i comportamenti del personale della pubblica amministrazione, per garantire un'azione amministrativa di qualità;
- Consentire che ciascun soggetto formato sia in grado di identificare le situazioni a rischio corruzione e prevenire il verificarsi dei fenomeni corruttivi.

MONITORAGGIO DEI RISULTATI ACQUISITI

In relazione alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione, il RPCT sovrintende alla programmazione delle attività di formazione ed alla verifica della sua effettiva frequenza, informando contestualmente il Nucleo di Valutazione.

I Responsabili di Servizio dovranno rendicontare al RPCT e al Nucleo di Valutazione in merito ai corsi di formazione ai quali hanno partecipato personalmente e riferire dei corsi seguiti dal personale assegnato al proprio servizio e delle eventuali necessità riscontrate. Dell'attività di formazione realizzata nell'anno di riferimento sarà dato atto nella relazione di cui all'art. 1, comma 14, L. 190/2012.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

*Non prevista per gli
enti con meno di 50
dipendenti*