

COMUNE DI SAN FELE

Provincia di Potenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2024-2026

(Art. 6 decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 77 del 30/07/2024

INDICE

Introduzione	pag. 3
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	pag. 5
<i>1.1. Analisi del contesto esterno</i>	<i>pag. 5</i>
<i>1.1. Analisi del contesto interno</i>	<i>pag. 7</i>
2. Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione	pag. 8
<i>2.1. Valore pubblico</i>	<i>pag. 8</i>
<i>2.2. Performance</i>	<i>pag. 10</i>
<i>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</i>	<i>pag. 27</i>
3. Sezione Organizzazione e capitale umano	pag. 29
<i>3.1. Struttura organizzativa</i>	<i>pag. 29</i>
<i>3.2. Organizzazione del lavoro agile</i>	<i>pag. 33</i>
<i>3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale</i>	<i>pag. 38</i>
<i>3.4. Percorsi formativi per il personale</i>	<i>pag. 49</i>
4. Monitoraggio	pag. 53

INTRODUZIONE

Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, e al tempo stesso favorire la progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (cosiddetto "decreto Reclutamento"), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha stabilito l'obbligo per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado delle istituzioni educative, di adottare, entro il 31 dicembre 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con il quale dovranno essere definiti gli obiettivi programmatici e strategici della performance e gli strumenti di reclutamento e valorizzazione delle risorse umane.

Il PIAO, di durata triennale, sarà aggiornato annualmente e dovrà indicare la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche al fine del raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale. Dovrà inoltre indicare gli obiettivi di anticorruzione, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza e alla semplificazione amministrativa.

Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge 80/2021, un decreto del Presidente della Repubblica avrebbe dovuto individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo strumento programmatico. Entro lo stesso termine, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione si sarebbe dovuto adottare un Piano-tipo, quale strumento di supporto agli enti tenuti all'adozione del PIAO, nel quale definire anche modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (*"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*) si completa il primo tassello della riforma. Il d.P.R. si compone di tre articoli:

- l'articolo 1 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO (piano dei fabbisogni di personale, piano per la razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche, piano della performance, piano di prevenzione della corruzione, piano organizzativo del lavoro agile, piano delle azioni positive).

- l'articolo 2 contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo;

- l'articolo 3 prevede che il Dipartimento della Funzione pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere all'individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il quadro delle norme attuative del PIAO è stato completato con la pubblicazione (Gazzetta Ufficiale Serie generale n. 209 del 7 settembre 2022) del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

In base all'art. 7, comma 1, del decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO *"è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data"*.

Inoltre, lo stesso art. 7, comma 1, del decreto n. 132/2022 prevede che il Piano venga predisposto esclusivamente in formato digitale, e pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento

della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

L'art. 8, comma 2, del decreto n. 132/2022 dispone che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO di cui all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto (31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di San Fele (PZ)

CAP: 85020

Altitudine: mt 872 s.l.m.

Superficie: 97,7 Km²

Codice fiscale: 85000910761

Partita Iva: 00232860767

Codice catasto: H831

Codice Istat: 076076

Sindaco: **Sperduto Donato**

Dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **13**

Dipendenti al 30 giugno 2024 **n. 12**

Prefisso telefonico: 0976

Sito internet: www.comune.sanfele.pz.it

PEC: comune.sanfele@cert.ruparbasilicata.it

1.1. Analisi del contesto esterno

IL TERRITORIO

San Fele è comune italiano, situato nel sud Italia, nella regione Basilicata, in provincia di Potenza.

Il suo nome in origine fu Santo Felice; le forme Santo Fele e San Fele (quella ufficiale) derivano anch'esse dal latino Felix, Felicis. San Fele è un comune prettamente rurale, noto per la presenza nel suo territorio del santuario di Santa Maria di Pierno.

È situato nella parte nord-occidentale della Basilicata, a 872 m s.l.m., arroccato tra il Monte Castello e il Monte Torretta. Fa parte della Comunità Montana del Vulture.

In epoca antica, il territorio di San Fele fu abitato dagli Ausoni, che lasciarono diverse testimonianze nel circondario del comune. Il nucleo della città ebbe origine nel 969 d.C., con l'edificazione di un castello fortezza, voluto da Ottone I di Sassonia per avvistare e fronteggiare eventuali assedi da parte dei Bizantini e, circa un secolo dopo, iniziarono a sorgere intorno al presidio i primi centri abitati. Il quartiere sviluppatosi lungo le pendici del Monte Castello è stato rinominato "Rione Costa".

Il castello fortezza era "di forma bislonga e fabricato a guisa di un vascello [...] Federico II lo strinse ancora, e per renderlo del tutto inespugnabile, e lo fiancheggiò di alcune mezze lune e torrioni"; questo è quanto riportato nella relazione di Ardoini del 1674, ma al tempo in cui scriveva era "quasi distrutto e

con la sola prospettiva di mura".

Nel 1036, alcuni ribelli milanesi che osteggiavano l'arcivescovo di Milano furono confinati a San Fele e, liberati da Corrado II, rimasero ivi a causa dell'epidemia che colpì Milano. Gli esuli milanesi si imparentarono con le popolazioni della vicina valle di Vitalba, formando le prime famiglie della città. Per porre fine allo scontro tra normanni e papato, San Fele ospitò Ruggero II e il papa Onorio II, ove iniziarono a stipulare i primi accordi di pace. Sotto la dominazione angioina, la città fu affidata ai feudatari Giovanni Gaulard, Drogone di Beaumont, Guglielmo di Melun.

Dal 1432 il feudo di San Fele fu amministrato da Troiano Caracciolo, duca di Melfi, e dai suoi discendenti fino al 1613, quando subentrò la famiglia Doria, che mantenne la proprietà fino al 1811. Nel frattempo il terribile terremoto del 1456 aveva sconvolto San Fele, danneggiando la chiesa di Pierno.

Nel 1799 la popolazione innalzò l'Albero della libertà. L'euforia per la nuova era, la Repubblica Napoletana (1799), svanì presto e molti furono giustiziati.

All'indomani dell'unità d'Italia, tutta la zona fu coinvolta nel brigantaggio e numerosi briganti come Giovanni Fortunato, detto "Coppa", Vito Di Gianni, detto "Totaro" e Francesco Fasanella, detto "Tinna", si distinsero come luogotenenti del capomassa Carmine Crocco.

Come tutti i paesi del Mezzogiorno, San Fele ha subito una forte emigrazione, che si può suddividere in due fasi:

- dalla seconda metà del XIX secolo al primo dopoguerra: in questa circostanza le mete erano oltre oceano, ossia l'America (in particolare Brasile, Argentina, Stati Uniti e Canada);
- dal secondo dopoguerra fino al giorno d'oggi: nei primi decenni, cioè quelli del boom economico, le famiglie si trasferirono soprattutto verso Svizzera (in particolare nei dintorni di Lucerna e Zurigo) Germania, Belgio e nord Italia (in particolare Piemonte, Lombardia e Toscana).

Tuttavia, ulteriori motivazioni che spinsero molti cittadini di San Fele ad abbandonare la propria terra e che presentavano carattere prettamente locale, generarono da due eventi geofisici di particolare gravità:

- le frane del 1968, che colpirono la parte nord orientale del paese spazzando via un cospicuo nucleo di case abitate;
- il terremoto dell'Irpinia del 1980, che lasciò senz'altro 634 persone, ovvero circa il 10% della popolazione.

Rilevante la presenza di Sanfelesi in Australia ed in particolare nella città di Sydney ove si contano ormai più persone (oltre 3000) rispetto al paese di origine.

POPOLAZIONE

La popolazione residente nel Comune di San Fele, al 31 dicembre 2023 ammonta a 2.567, in diminuzione rispetto al 31 dicembre 2022 (2.636), con un saldo negativo di 69 unità.

In diminuzione le nascite: nell'anno 2023 sono nati 4 bambini, 6 in meno rispetto all'anno precedente (10 nati nel 2022). In aumento i decessi: nell'anno 2023 i deceduti sono stati 59, ovvero 5 in più rispetto all'anno precedente (54 decessi nel 2022).

Nell'anno 2023, il saldo migratorio è negativo (-58 unità)

ISTRUZIONE

Nel territorio di San Fele è presente un Istituto Comprensivo, denominato : “ G. Faggella” comprendente scuola dell’infanzia, scuola primaria e scuola secondaria di primo grado. E’ presente un asilo nido.

ECONOMIA

L’economia del territorio si basa prevalentemente sulle attività commerciali tra somministrazione alimenti e bevande, attività ricettive, altre attività commerciali e artigianali varie).

Nell’economia locale l’agricoltura conserva un ruolo importante: si coltivano cereali (in particolare frumento), foraggi, ortaggi, frutteti, oliveti e vigneti; diffuso è l’allevamento di ovini, bovini, suini e avicoli, seguito da quello di caprini ed equini.

L’industria è costituita da piccole aziende che operano nei comparti alimentare, edile, metallurgico, dell’abbigliamento e del legno. Il terziario si compone della rete commerciale (di dimensioni non rilevanti ma sufficiente a soddisfare le esigenze primarie della comunità) e dell’insieme dei servizi, che comprendono quello bancario. Le strutture scolastiche garantiscono la frequenza delle classi dell’obbligo e includono un istituto commerciale; quelle culturali sono rappresentate dalla biblioteca comunale. Le strutture ricettive offrono possibilità di ristorazione e di soggiorno; quelle sanitarie assicurano il solo servizio farmaceutico.

1.2. Analisi del contesto interno

ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

Il Consiglio comunale attualmente in carica, composto da 13 consiglieri, incluso il Sindaco, è stato eletto a seguito delle elezioni amministrative dell’ 8 e del 9 giugno 2024 e presenta la composizione indicata nella tabella seguente (tab. 1):

Tab. 1 - Composizione del Consiglio comunale

Gruppo consiliare “Per San Fele”
1. Sperduto Donato (Sindaco)
2. Pierri Michele
3. Annichiarico Donatello
4. De Carlo Donato
5. Fasanella Francesco
6. Bochicchio Rocco
7. Grottola Michele
8. Russo Carmine Mario
Gruppo consiliare “San Fele Futura”
9. Di Giacomo Maria Giuseppina
10. Carnevale Carmine
Gruppo consiliare “Democrazia Solidale”
11. Sperduto Michele

La Giunta comunale è composta dal Sindaco e da 2 assessori, come di seguito illustrato (tab. 2):

Tab. 2 - Composizione della Giunta comunale

<i>Componente</i>	<i>Deleghe</i>
Sperduto Donato	SINDACO
Pierri Michele	Vicesindaco con delega a: PATRIMONIO, PROTEZIONE CIVILE, POLITICHE AGRICOLE ED ENERGETICHE E POLIZIA MUNICIPALE;
Bochicchio Rocco	Assessore con delega a: Lavori Pubblici, Assetto del territorio, Urbanistica e Ambiente;

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In base all'articolo 3 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: "Valore pubblico", "Performance", "Anticorruzione".

2.1. VALORE PUBBLICO

Nella sottosezione "Valore pubblico" sono definiti:

- i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Per gli enti locali la sottosezione "Valore pubblico" fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento unico di programmazione.

Inoltre, con la circolare n. 2/2022 del 11 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha invitato tutte le pubbliche amministrazioni a valutare l'opportunità di inserire, tra gli obiettivi della sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico, alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale e al fine di evidenziare l'importanza del contributo che gli enti pubblici possono apportare agli obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico fissati dal Governo nazionale e dall'Unione europea

Il Piano integrato di attività e organizzazione deve coordinare e integrare tra loro i documenti di programmazione attualmente adottati dagli enti locali e finalizzarli a un orizzonte comune alle diverse prospettive programmatiche: il cosiddetto "valore pubblico" atteso dal territorio e generato dall'azione amministrativa.

Il concetto di Valore pubblico, elaborato dalla teoria dell'organizzazione, è presente da qualche anno nei documenti istituzionali (Linee Guida 2017-2018-2019-2020 del Dipartimento della Funzione

Pubblica; Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e Orientamenti 2022 per la pianificazione anticorruzione e trasparenza dell'ANAC; Relazioni del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro 2019 e 2020), e con esso si identifica la missione istituzionale delle pubbliche amministrazioni e le ragioni motivazionali del perché dei dipendenti pubblici: «il miglioramento del livello di benessere degli utenti e degli *stakeholder* di una Pubblica amministrazione, a seguito del buon esito di una politica o di un servizio» (Deidda Gagliardo, 2012).

Nella prospettiva disegnata dall'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021, il Piano integrato di attività e organizzazione è l'ultima evoluzione di un progetto di riforma iniziato con il decreto legislativo n. 150 del 2009 che ha introdotto nella Pubblica amministrazione il concetto di "performance". Il "ciclo della performance" richiede che vengano pianificate da parte di ciascuna amministrazione strategie funzionali da misurare in termini di impatti sulla comunità amministrata e, successivamente, attraverso la programmazione di obiettivi specifici (e relative performance di efficienza e di efficacia) in funzione del valore pianificato; l'ultima fase del "ciclo della performance" prevede la rendicontazione – non solo contabilmente – del livello di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini (*accountability*) e la rappresentazione dei risultati anche in termini di trasparenza, in conformità alle norme contenute nel decreto legislativo n. 33 del 2013.

L'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021, al comma 6, prevede che per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti vengano definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO, con il "*Piano-tipo*" da adottarsi da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 9, comma 2, del D.Lgs n. 281/1997. Tali modalità semplificate sono state definite con il decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132.

In particolare in base all'art. 6 del D.M. n. 132/2022 e al "*Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche*" allegato al medesimo decreto, le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti non sono tenute a predisporre la sotto-sezione "Valore pubblico" del PIAO.

Il Comune di San Fele è un ente con meno di cinquanta dipendenti, pertanto il presente Piano integrato di attività e organizzazione per il periodo 2024-2026 non contempla la sotto-sezione "Valore pubblico".

Nondimeno, gli obiettivi di *Valore pubblico* del Comune di San Fele contenuti nelle Linee programmatiche di mandato 2024 -2029, presentate dal Sindaco al Consiglio comunale nella seduta del 5 luglio 2024, possono essere così sintetizzati:

- Riorganizzazione della Pubblica Amministrazione e Funzionamento degli uffici;
- Viabilità ed Assetto urbano;
- Attività Produttive e Sviluppo dei beni e dei servizi del Territorio;
- Ambiente e Gestione dei rifiuti;
- Patrimonio;
- Sviluppo Turistico;
- Area servizi sociali, welfare e cultura;

2.2. PERFORMANCE

In base all'art. 6 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n.

132, e al *"Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche"* allegato al medesimo decreto, le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti non sono tenute a predisporre la sotto-sezione "Performance" del PIAO.

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e3 predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge citata legge n. 190 del 2012, nonché del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e successive modifiche, in materia di trasparenza.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", in base alle indicazioni del PNA, contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del decreto legislativo n. 3 del 2013.

In base all'art. 6, commi 1 e 2, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, e al *"Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche"* allegato al medesimo decreto, le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono tenute a procedere alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto 132/2022 considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Il Comune di San Fele ha predisposto il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per triennio 2024-2026 come sezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* con *deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 29 gennaio 2024*.

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” costituisce conferma del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza adottato nel precedente triennio 2021- 2023 (deliberazione di Giunta n. 20 del 26-03-2021), come deliberato formalmente dalla Giunta comunale, in assenza all'interno dell'ente di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, di modifiche organizzative rilevanti, di modifiche degli obiettivi strategici, ovvero di modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Per il dettaglio rispetto alla presente Sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*, si rimanda alla deliberazione *della Giunta comunale n. 10 del 29 gennaio 2024*.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In base all'articolo 4 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: *“Struttura organizzativa”, “Organizzazione del lavoro agile”, “Piano triennale dei fabbisogni di personale”*.

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di San Fele si compone attualmente di n. 4 strutture di massima dimensione (Settori), denominate rispettivamente

“Settore Tecnico”, “Settore Servizi Istituzionali e Finanziari”, “Settore Polizia locale” e Settore “Servizi alla Persona”

Livelli di responsabilità organizzativa

Al vertice di ciascuna Settore è posto un responsabile titolare di incarico di *posizione organizzativa* (secondo la disciplina contenuta negli articoli 13 e seguenti del CCNL del comparto

“Funzioni locali” del 21 maggio 2018), che nel nuovo sistema di classificazione del personale degli enti locali, introdotto dal CCNL del 16 novembre 2022, ha assunto a far data dal 1° aprile 2023 la denominazione di incarichi di *Elevata Qualificazione*, la cui disciplina è contenuta negli articoli 16 e seguenti del CCNL 16.11.2022.

Di seguito sono indicati, per ciascuna struttura di massima dimensione, i nominativi dei Responsabili e le macro-attività di competenza delle rispettive strutture (tab. 5).

Tab. n. 5 - Livelli di responsabilità organizzativa (dati al 01.01.2024)

Struttura	Responsabili titolari di posizione organizzativa	Principali ambiti di competenza
Settore Tecnico	Arch. Michele Metallo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavori pubblici – Patrimonio – Manutenzioni ▪ Decoro urbano ▪ Edilizia e Urbanistica ▪ Ricostruzione ▪ Protezione civile ▪ Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro ▪ Servizi cimiteriali ▪ Servizi al territorio ▪ Usi civici
Settore Servizi Istituzionali e Finanziari	Dott. Di Leo Leonardo Donato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ragioneria – Bilancio e finanze ▪ Tributi ▪ Economato ▪ Gestione del personale ▪ Gestione economica del personale ▪ Affari legali ▪ Affari generali e assistenza agli organi istituzionali ▪ Protocollo e albo pretorio ▪ Servizi demografici ▪ CED e Ufficio per la transizione digitale
Settore Polizia locale	Dott. Di Leo Leonardo Donato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pubblica sicurezza ▪ Polizia amministrativa ▪ Servizi di viabilità ▪ Polizia mortuaria ▪ Antiabusivismo edilizio ▪ SUAP e attività produttive ▪ Ecologia e ambiente
Settore Servizi alla Persona	Dott. Carlucci Donato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servizi scolastici ▪ Servizi socio-assistenziali ▪ Cultura ▪ Turismo ▪ Sport ▪ Spettacolo

Ampiezza delle unità organizzative in termini di dipendenti in servizio

La distribuzione del personale tra le diverse strutture dell'ente è riassunta dalla tabella seguente (tab. n. 6). I profili riportati nella tabella tengono conto del nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dall'art. 13 del CCNL del personale del comparto “Funzioni locali” 2019- 2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, in base al quale il personale appartenente alla “categoria A” è confluito nella nuova *area degli Operatori*, il personale della “categoria B” è confluito nell'*area degli Operatori esperti*, il personale della “categoria C” è confluito nell'*area degli Istruttori*, il personale della “categoria

D" è confluito nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Tab. n. 6 - Numero di dipendenti in servizio per aree organizzative (dati al 30.06.2024)

Settore Tecnico				
Personale a tempo indeterminato				
Area	Orari o F.T.	Orari o P.T.	Profilo professionale	Nominativo
Funzionari e EQ	36		Funzionario tecnico – <i>Responsabile apicale titolare incarico di EQ</i>	Metallo Michele
totale				1
Istruttori	36		Istruttore informatico/amministrativo	Di Leo Guglielmo Michele
	18		Istruttore tecnico - Geometra	Carriero Maria
totale				2
Operatori esperti	36		Operatore esperto	Santoro Antonio
Operatori esperti	36		Operatore esperto	Petrino Giuseppe
totale				2

Settore Servizi Istituzionali e Finanziari				
Personale a tempo indeterminato				
Area (ex categoria)	Orari o F.T.	Orari o P.T.	Profilo professionale	Nominativo
Funzionari e EQ	36		Funzionario amministrativo-contabile – <i>Responsabile apicale titolare incarico di EQ</i>	Di Leo Leonardo Donato
totale				1
Istruttori	36		Istruttore informatico/amministrativo	Tronolone Franco
	18		Istruttore amministrativo-contabile	Crecca Lucio
	36		Istruttore amministrativo	Remollino Maria
totale				3

Settore Polizia locale				
Personale a tempo indeterminato				
Area	Orari o F.T.	Orari o P.T.	Profilo professionale	Nominativo
Istruttori	20		Istruttore di Polizia locale	Di Leo Maria Teresa
totale				1

Settore Servizi alla Persona				
Personale a tempo indeterminato				
Area	Orari o F.T.	Orari o P.T.	Profilo professionale	Nominativo
Funzionari	36		Funzionario amministrativo	Carlucci Donato
e EQ			<i>Responsabile apicale titolare incarico di EQ</i>	
totale				1
Istruttori	24		Istruttore amministrativo	Stia Mariarita
totale				1

3.2. ORGANIZZAZIONE E LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del cosiddetto “lavoro agile” stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’Amministrazione.

Il lavoro agile è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Esso è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente pubblico con proprio regolamento ed accordo tra le parti, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno dei locali dell’ente e in parte all’esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Durante le fasi più acute dell’emergenza pandemica da Covid-19, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell’articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

In attuazione dell’art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2021, al fine del superamento dell’utilizzo del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nella pubblica amministrazione, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021 sono state definite le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

Nelle more della definizione degli istituti del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da parte delle singole amministrazioni pubbliche, da definirsi ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto-legge n. 80/2021 nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione, l’art. 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 ottobre 2021 ha stabilito le seguenti condizioni per il ricorso al lavoro agile:

- a) svolgimento della prestazione di lavoro in modalità tali da non pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) garanzia di un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l’esecuzione della prestazione in presenza;
- c) dotazione da parte dell’ente di una piattaforma digitale o di un *cloud* o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) fornitura da parte dell’ente al personale dipendente di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) stipula dell’accordo individuale di cui all’art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, nel rispetto dell’art. 65 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, nel quale siano definiti:
 - specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - modalità e tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché di eventuali fasce di contattabilità;
 - modalità e criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) garanzia del prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi.

La contrattazione collettiva è quindi intervenuta a disciplinare la materia del lavoro agile e, per il personale del comparto "Funzioni locali", tale disciplina è oggi contenuta negli articoli da 63 a 70 del contratto collettivo nazionale di lavoro del triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Il Comune di San Fele si è dotato del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), allegato al Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024, che viene confermato anche per il triennio 2024-2026, al quale si fa rinvio.

Con il superamento della contingenza pandemica da Covid-19, venute meno le esigenze che avevano portato ad utilizzare il lavoro agile come strumento per garantire o svolgimento della prestazione lavorativa minimizzando il rischio di contagio, il Ministro per la pubblica amministrazione, con la **Direttiva 29 dicembre 2023, ha richiamato le amministrazioni a** riportare lo strumento del lavoro agile nell'ambito delle esigenze di flessibilità orientate alla produttività e alle esigenze dei lavoratori.

In particolare, la Direttiva prevede che "allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore, - ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali (...). Sarà cura dei Vertici di ogni singola amministrazione di adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la presente direttiva".

Si riporta di seguito lo schema di "accordo individuale" di cui all'art. 18, comma 1, della legge n. 81/2017, da sottoscrivere tra il lavoratore che richiede di poter svolgere la prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" e il Comune di San Fele, rappresentato dal responsabile apicale del Settore cui appartiene il dipendente richiedente.

**ACCORDO INDIVIDUALE
PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA
IN MODALITA' DI LAVORO AGILE**

....., in qualità di Responsabile dell'Area "....." del Comune di San Fele codice fiscale 85000910761 (di seguito denominato "Comune") [Datore di lavoro]

E

....., nato/a a il, e residente, codice fiscale.....[Lavoratore]

PREMESSO CHE:

il Lavoratore ha manifestato la propria volontà di svolgere in lavoro agile una parte della propria prestazione lavorativa, in alternanza con la modalità ordinaria del lavoro in presenza;

il Datore di lavoro ha ritenuto che sia conforme ai propri interessi, anche di produttività, rispondere positivamente alla richiesta del Lavoratore;

il Datore di lavoro ha inoltre verificato la sussistenza delle "condizionalità" previste dalla vigente normativa per l'accesso al lavoro agile e, in particolare, ha valutato che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non pregiudica o riduce la fruizione dei servizi resi dal Comune a favore dell'utenza nonché l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali il Lavoratore è assegnato;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Articolo 1

(Definizioni e generalità)

1. Ai fini del presente accordo ed in coerenza con la vigente normativa in materia, per "Lavoro agile" si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, ma in ogni caso entro i confini del territorio nazionale. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali del Comune e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Il Lavoratore conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
3. Il Comune garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità previste per il lavoro in presenza con riferimento a progressioni di carriera, progressioni economiche, incentivazione della performance, iniziative formative.

Articolo 2

(Luoghi di svolgimento della prestazione)

1. Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il Lavoratore è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono il rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 3 in materia di sicurezza sul lavoro, la piena operatività della dotazione informatica, la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattati.

Articolo 3

(Sicurezza sul lavoro)

1. Il Lavoratore dà atto di aver ricevuto la specifica informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro agile, allegata al presente contratto. Il Lavoratore dichiara di avere consapevolezza dei contenuti della suddetta informativa.
2. Il Lavoratore si impegna a rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'attività

lavorativa, anche con riferimento a quella svolta all'esterno della sede del Comune.

3. Il Lavoratore si impegna a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa che nella individuazione dei luoghi presso i quali renderla.

Articolo 4

(Durata dell'accordo e recesso)

1. Il presente accordo decorre dal e termina il
2. Entrambe le parti possono recedere dall'accordo con un preavviso di e senza preavviso fornendo un giustificato motivo.
3. Fatte salve ulteriori ipotesi, costituiscono giustificato motivo, ai sensi del comma 2, l'assegnazione a diversa unità organizzativa, la variazione delle mansioni, la progressione di carriera, sopravvenute ed oggettive esigenze organizzative e produttive, esigenze personali del lavoratore, l'accertamento di un rilevante calo della produttività, problemi di sicurezza informatica.

Articolo 5

(Potere direttivo, di controllo e disciplinare)

1. La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.
2. Il potere di controllo sull'attività resa in lavoro agile si esplica, di massima, attraverso la valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dal Comune.
3. Durante l'attività svolta in modalità agile il Lavoratore è impegnato al conseguimento degli obiettivi assegnati a inizio anno, mediante scheda individuale, nonché degli ulteriori obiettivi che potranno essere assegnati in corso d'anno, ad integrazione di quelli iniziali, secondo le procedure e le modalità del sistema di misurazione e valutazione del Comune. Egli è altresì impegnato alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte, secondo modalità e criteri definiti dal Responsabile apicale dell'Area di assegnazione, in coerenza con il medesimo sistema.
4. Il mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente contratto, dai regolamenti e dalle disposizioni interne di servizio, dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alla disciplina contrattuale e legale vigente in materia.

Articolo 6

(Modalità di svolgimento)

1. L'individuazione delle giornate lavorative durante le quali la prestazione è resa in lavoro agile avviene a fronte di programmazione settimanale, bisettimanale o mensile proposta dal Lavoratore, con anticipo di almeno tre giorni rispetto al periodo programmato. Tale programmazione diviene operativa a seguito dell'accettazione del Responsabile apicale dell'unità organizzativa (Settore) a cui il Lavoratore è assegnato. È stabilito un limite massimo di giorni di lavoro al mese resi in modalità agile.
2. Per motivate esigenze lavorative o produttive, il Responsabile apicale può procedere a modifiche della programmazione, da comunicarsi con preavviso di almeno un giorno.
3. Per esigenze personali, il Lavoratore può richiedere al Responsabile apicale una variazione del calendario programmato.
4. Il Comune si riserva di richiamare in sede il Lavoratore al sopraggiungere di esigenze organizzative e/o produttive urgenti ed impreviste.

Articolo 7

(Fasce orarie e diritto alla disconnessione)

1. Fatto salvo quanto previsto nel presente articolo, il Lavoratore rende la propria prestazione lavorativa senza vincolo di tempo.

2. Il Lavoratore assume l'impegno ad essere contattabile, sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari, nella fascia oraria compresa tra le ore e le ore[v. art. 66, co. 1, lett. a), CCNL 16.11.2022] (fascia di contattabilità).

3. [EVENTUALE] Il Lavoratore assume l'impegno ad essere operativo e, pertanto, a trovarsi nelle condizioni di iniziare entro un brevissimo lasso di tempo i compiti e le attività richiesti, nella fascia oraria compresa tra le ore ... e le ore ... (Fascia di operatività).

4. Restano confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese in presenza, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili.

5. Il Lavoratore non può rendere alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022 e nella fascia oraria notturna tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

5. Il Lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dai commi 4 e 5, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 2 non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione ai sistemi informativi ed alle procedure di lavoro del Comune.

Articolo 8

(Strumenti di lavoro)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, il Lavoratore si impegna ad utilizzare gli strumenti di lavoro messi a disposizione dal Comune con diligenza e nel rispetto dei regolamenti e delle disposizioni interne di servizio.

2. Il Comune garantisce la conformità della strumentazione fornita alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

Articolo 9

(Riservatezza, privacy e security)

1. Il Lavoratore è tenuto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui proceda al trattamento, persistendo il divieto di farne uso e/o comunicazione al di fuori delle proprie mansioni. A tal fine ed in considerazione dello svolgimento delle prestazioni al di fuori della sede del Comune, assume l'impegno ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso del Comune che vengono trattate dal lavoratore stesso e ad evitare che terzi possano accedere, produrre o copiare tali dati ed informazioni.

Articolo 10

(Rinvio)

1. Il presente contratto costituisce integrazione del contratto individuale di lavoro.

2. Per tutto quanto non previsto trovano applicazione i contratti collettivi applicati dal Comune, i regolamenti e le disposizioni di servizio interni, le norme di legge in materia di lavoro agile.

Ruoti,

Il lavoratore

.....

Il datore di lavoro

.....

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'ente.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Programma assunzionale previsto

PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 -2026 INCREMENTO DELLE ORE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO							
N.	Nome cognome	e	Area degli Istuttori	Prestazione lavorativa Ore settimanali	Incremento richiesto Ore settimanali	Totale ore	Dal.....
1	CRECCA Lucio		ex-cat. C	18	6*	24	CONCLUSIONE ITER AMMINISTRATIVO
2	CARRIERO Maria Assunta		ex-cat. C	18	6*	24	CONCLUSIONE ITER AMMINISTRATIVO

*€ 5.824,92 su base annua

*€ 5.824,92 su base annua

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Annualità 2024
<ul style="list-style-type: none"> • Assunzione a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato di n.1 unità di personale di Area dei Funzionari ed E. Q. ex-categoria D1, profilo professionale Istruttore Direttivo, con accesso dall'esterno -/- € 26.610,06; • Assunzione a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato di n.1 unità di personale di Area degli Istruttori ex-categoria C1, profilo professionale Agente PL, con accesso dall'esterno -/- € 18.259,92 • Assunzione a tempo pieno e indeterminato, di n.1 unità di personale, ex-categoria D1, Area dei Funzionari e E. Q., ex profilo professione Istruttore Direttivo Informatico, mediante partecipazione alla manifestazione di interesse, al Programma Nazionale di assistenza tecnica capacità per la Coesione 2021/2027- Priorità 1, Azione 1.1.2.; • Assunzione a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato di n.1 unità di personale di ex-categoria C1, ex-profilo professionale di Istruttore Informatico, Area degli Istruttori, con accesso dall'esterno, o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altro Enti o assunzione tramite società interinale -/- € 17.474,77; <p>TOTALE assunzioni a tempo indeterminato: € 62.344,75</p>
Annualità 2025
Annualità 2026

Relativamente alle assunzioni a tempo determinato, si rappresenta quanto segue:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026		
PIANO ASSUNZIONI FLESSIBILI- PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Annualità	Intervento	Spesa €
2024	Assunzione a tempo determinato di un Agente di Polizia Locale, ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 12 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	11.873,28 euro/anno
2024	Assunzione a tempo determinato per un massimo di numero 2 (due) ex-Istruttori Tecnici, ex-qualifica professionale "geometra", ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 30 ore totali settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o	28.124,62 euro/annuo

	stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altro Enti o assunzione tramite società interinale.	
2024	Assunzione a tempo determinato di un ex-Istruttore Amministrativo, ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 24 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	22.999,69 euro/anno
2024	Assunzione a tempo determinato di un ex-Istruttore Direttivo Informatico, ex-categoria D, Area dei Funzionari e dell'E. Q., per un massimo di 12 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	12.088,42 euro/anno
2024	Assunzione a tempo determinato di un ex-Istruttore Amministrativo, ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 12 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	11.649,86 euro/anno
2024	Assunzione a tempo determinato di un ex-Collaboratore Amministrativo, ex-categoria B, Area degli Operatori Esperti, per un massimo di 9 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	7.248,36 euro/anno
2024	Assunzione a tempo determinato di un ex-Istruttore Amministrativo, ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 04 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	4.150,00 euro/anno
2024	Nr. 06 Lavoratori Socialmente Utili (LSU) facenti parte della platea della Regione Basilicata al 31/12/1999, la cui indennità (di integrazione al reddito) è finanziata al 90% dalla Regione Basilicata e il restante 10%	4.981,61 euro/anno

	dal Comune utilizzatore. L'utilizzo avviene mediante autorizzazione annuale, rinnovabile, con profilo professionale di Cat. B. La spesa annua viene ripartita nel seguente modo: Euro 691,89 (indennità mensile) x 12 mesi x 6 (unità) = spesa totale euro 49.816,08 di cui Euro 44.834,47 a carico della Regione Basilicata e Euro 4.981,61 a carico del Comune di San Fele (PZ).	
2024	Le spese sostenute per i servizi prestati dall'assistente sociale e della psicologa, vengono rimborsate annualmente dalla Regione Basilicata, nella misura del 50% con riferimento al limite massimo di € 10.286,27 previa rendicontazione, delle somme stanziare, per il piano sociale di zona. Relativamente all'anno 2024, la spesa prevista è di Euro 3.000,00, pertanto il rimborso previsto è di Euro 1.500,00 .	1.500,00 euro/anno
TOTALE		104.615,84

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026		
PIANO ASSUNZIONI FLESSIBILI- PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Annualità	Intervento	Spesa €
2025	Assunzione a tempo determinato di un Agente di Polizia Locale, ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 12 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	11.873,28 euro/anno
2025	Assunzione a tempo determinato per un massimo di numero 2 (due) ex-Istruttori Tecnici, ex-qualifica professionale "geometra", ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 30 ore totali settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	28.124,62 euro/annuo
2025	Assunzione a tempo determinato di un ex-Istruttore Amministrativo, ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 24 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	22.999,69 euro/anno
2025	Assunzione a tempo determinato di un ex-Istruttore Direttivo Informatico, ex-categoria D, Area dei Funzionari e dell'E. Q., per un massimo di 12 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della	12.088,42 euro/anno

	Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	
2025	Assunzione a tempo determinato di un ex-Istruttore Amministrativo, ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 12 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	11.649,86 euro/anno
2025	Assunzione a tempo determinato di un ex-Collaboratore Amministrativo, ex-categoria B, Area degli Operatori Esperti, per un massimo di 9 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	7.248,36 euro/anno
2025	Assunzione a tempo determinato di un ex-Istruttore Amministrativo, ex-categoria C, Area degli Istruttori, per un massimo di 04 ore settimanali, mediante ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, o stipula di convenzione con dipendenti di altro Comune o mediante utilizzo di personale idoneo collocato nelle graduatorie ancora vigenti presso altri Enti o mobilità di personale in servizio presso altri Enti o assunzione tramite società interinale.	4.150,00 euro/anno
2025	Nr. 06 Lavoratori Socialmente Utili (LSU) facenti parte della platea della Regione Basilicata al 31/12/1999, la cui indennità (di integrazione al reddito) è finanziata al 90% dalla Regione Basilicata e il restante 10% dal Comune utilizzatore. L'utilizzo avviene mediante autorizzazione annuale, rinnovabile, con profilo professionale di Cat. B. La spesa annua viene ripartita nel seguente modo: Euro 691,89 (indennità mensile) x 12 mesi x 6 (unità) = spesa totale euro 49.816,08 di cui Euro 44.834,47 a carico della Regione Basilicata e Euro 4.981,61 a carico del Comune di San Fele (PZ).	4.981,61 euro/anno
2025	Le spese sostenute per i servizi prestati dall'assistente sociale e della psicologa, vengono rimborsate annualmente dalla Regione Basilicata, nella misura del 50% con riferimento al limite massimo di € 10.286,27 previa rendicontazione, delle somme stanziare, per il piano sociale di zona. Relativamente all'anno 2024, la spesa prevista è di Euro 3.000,00, pertanto il rimborso previsto è di Euro 1.500,00 .	1.500,00 euro/anno
TOTALE		104.615,84

Il piano triennale di azioni positive a favore delle pari opportunità per il periodo 2024-2026 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale nr. 147 nella seduta del 14/12/2023.

Con Delibera di Giunta Comunale nr. 52 del 12/05/2016 è stato adottato il regolamento comunale sul "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE".

La spesa complessiva sostenuta per tutto il personale dipendente per l'anno 2011 è stata di € 1.127.497,01.

La spesa complessiva sostenuta per tutto il personale dipendente per l'anno 2012 è stata di € 1.115.586,06.

La spesa complessiva sostenuta per tutto il personale dipendente per l'anno 2013 è stata di € 962.475,64.

La media del rapporto di incidenza, spesa del personale/spesa corrente nel triennio 2011-2012-2013 è stata del 34,70% (Euro 1.068.519,57 / Euro 3.079.034,19).

Il personale a tempo indeterminato, previsto in dotazione organica, è pari a 18 unità, a Tempo Pieno, attualmente, il personale in servizio è di nr. 12 unità, di cui n. 02 unità a part-time 18 ore settimanali, n. 01 unità part-time 20 ore settimanali, n. 01 unità part-time 24 ore settimanali.

La spesa di personale, comprensiva di tutte le assunzioni proposte, calcolata in base al Bilancio di Previsione 2024–2026, e pari ad € 744.212,73 per l'anno 2024, comprensiva, degli aggiornamenti contrattuali, per la parte di competenza. La stessa, è inferiore al valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013, che era pari a € 1.068.519,57.

La spesa complessiva, comprensiva di tutte le assunzioni previste, trova copertura nel Bilancio di Previsione 2024-2026, e garantisce il rispetto di tutti gli equilibri finanziari del bilancio e della gestione corrente, oltre al vincolo del pareggio di bilancio e quindi è sostenibile dal punto di vista finanziario.

3.4. PERCORSI FORMATIVI PER IL PERSONALE

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

La valorizzazione del capitale umano passa attraverso il riconoscimento della centralità dello strumento della formazione, che deve rappresentare un "valore" sia per le persone che per l'amministrazione.

Per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un *diritto soggettivo* e, al tempo stesso, un *dovere*; infatti, le attività di apprendimento e di formazione sono considerate lavorative a tutti gli effetti. Per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica, e non possono essere assimilate a una mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Il tema della formazione del capitale umano è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*re-skilling*).

Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione "*Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*" adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022.

In attuazione del suddetto Piano strategico di formazione dei dipendenti pubblici, il 23 marzo 2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato un'apposita direttiva indirizzata a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, con lo scopo di fornire indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

L'attuazione dei principi e delle indicazioni contenute nella Direttiva è affidata ai responsabili della gestione delle risorse umane e, negli enti in cui sono presenti, ai responsabili della formazione, che devono operare in sinergia con gli altri ruoli organizzativi, innanzitutto il Responsabile per la transizione digitale, per quanto riguarda la formazione finalizzata allo sviluppo delle competenze digitali. Ma, più in generale, l'attuazione della Direttiva riguarda tutti i dirigenti/responsabili apicali delle strutture organizzative, cui è affidato il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita. In questa prospettiva, la promozione della formazione e, in particolare, la partecipazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze costituisce un obiettivo di *performance* dei dirigenti/responsabili.

Con specifico riferimento allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei *target* fissati dal PNRR, il Dipartimento della Funzione pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni la piattaforma "Syllabus", attraverso la quale i dipendenti pubblici possono valutare, tramite uno specifico test, le proprie competenze digitali e, in base ai risultati ottenuti, seguire appositi moduli formativi per migliorarne il livello.

Entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma, le amministrazioni devono assicurare il completamento delle attività di *assessment* (testo iniziale) e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti (non computando in tale percentuale i dipendenti che non utilizzano le tecnologie, come ad esempio il personale operaio).

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di *assessment* iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" (obiettivo formativo). Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio); tuttavia, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze – tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato – fino a giungere al livello di padronanza avanzato.

L'obiettivo formativo previsto per i dipendenti dovrà essere conseguito *entro sei mesi dall'avvio delle attività formative*.

Negli anni successivi, le amministrazioni dovranno pianificare nel PIAO lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. completamento delle attività di *assessment* e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% *entro il 31 dicembre 2024*;
2. completamento delle attività di *assessment* e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% *entro il 31 dicembre 2025*.

I predetti adempimenti in materia di competenze digitali sono pertanto assunti dal Comune di San Fele quali obiettivi generali in materia di pianificazione delle attività formative e sono stati esplicitati in termini di obiettivi gestionali all'interno del *Piano della performance* riportato nella sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", par. 2.2. Performance, del presente PIAO 2024-2026.

Come chiarito dalla citata Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, *“la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti”*.

Per tale ragione, lo stesso Ministro per la pubblica amministrazione, con direttiva del 28 novembre 2023 (*“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*), ha ritenuto di ribadire la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita e il “successo” delle amministrazioni pubbliche. In particolare, nel paragrafo 5 della Direttiva (*“La formazione e il capitale umano”*), ha richiamato le pubbliche amministrazioni ad assegnare al personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per se stesso e per il personale assegnato, specificando che tali obiettivi devono prevedere:

- la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o *soft skills*, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR. Le attività formative finalizzate all’aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue;
- la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell’annuale valutazione individuale della *performance*, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti.

Gli obiettivi formativi individuali dei Responsabili apicali titolari di incarichi di elevata qualificazione (il Comune di San Fele è ente privo di dirigenza) e dei dipendenti, definiti in coerenza con i contenuti della citata Direttiva del 28 novembre 2023, sono stati formulati e indicati all’interno del presente PIAO 2024-2026, nella sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, par. 2.2. Performance.

In aggiunta alle strategie di formazione di carattere generale, finalizzate in generale alla valorizzazione della formazione e allo sviluppo del capitale umano, e in particolare all’accrescimento delle competenze digitali del personale, il Comune di San Fele ritiene di individuare ulteriori obiettivi formativi specifici correlati a finalità strategiche connesse alla propria missione, ovvero a particolari obiettivi di performance, o ancora a specifiche figure professionali. Rientrano, in particolare, tra gli obiettivi formativi specifici i seguenti:

- formazione finalizzata al conseguimento, da parte di determinate figure professionali (es. responsabili di procedimento), del più ampio grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto in modo particolare dell’evoluzione della normativa: anche nell’esercizio 2024, i Responsabili apicali dovranno assicurare, all’interno dei piani formativi del personale loro assegnato, la programmazione di un’adeguata formazione in materia di procedimenti di appalto e concessione, in conseguenza dell’entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36);

- formazione per neo-assunti sui temi in materia di etica pubblica (art. 4 decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36);

- formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (in base alla legge 6 novembre 2012, n. 190);

- formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (art. 37 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

Nell'elaborazione dei piani di formazione del personale, in attuazione degli obiettivi fissati con il presente PIAO, si dovrà tener conto di quanto previsto, in materia di formazione del personale, dal CCNL del comparto "Funzioni locali" 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, in particolare agli artt. 54 ("Principi generali e finalità della formazione"), 55 ("Destinatari e processi della formazione"), 56 ("Pianificazione strategica di conoscenze e saperi"), tenendo conto che ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i), del medesimo CCNL, costituisce materia di "confronto" con i soggetti sindacali la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

In ogni caso, la pianificazione delle attività formative da parte di questo ente dovrà garantire che a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter innanzi descritto, vengano fornite almeno 24 ore di formazione/anno.

Per quanto riguarda la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti in materia di formazione, questo ente adotterà i seguenti sistemi di monitoraggio:

a) indicatori di output/di realizzazione:

- n. dipendenti partecipanti a corsi di formazione/n. totale dipendenti dell'ente;
- n. dipendenti che hanno completato la formazione/n. dipendenti partecipanti;
- n. ore di formazione annue complessive fruite/n. totale dipendenti dell'ente;
- n. ore di formazione in presenza/n. ore complessive di formazione;
- n. ore di formazione a distanza/n. ore complessive di formazione;

b) indicatori di outcome/impatto:

- gap tra il livello di conoscenze e/o competenze "in entrata" e quello "in uscita";
- sviluppo delle conoscenze individuali e/o di gruppo;
- percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati e i risultati di tale attività saranno valutati dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale, attraverso la previsione di specifici obiettivi individuali all'interno delle schede di programmazione della performance.

Inoltre, il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti dovrà rilevare anche in termini di "competenze e capacità acquisite attraverso percorsi formativi" ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022 e di progressioni tra le aree.

4. SEZIONE MONITORAGGIO

La sezione Monitoraggio indica le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

In base all'articolo 5 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi

corruttivi e trasparenza” avviene secondo le indicazioni dell’Autorita’ nazionale anticorruzione (ANAC). Per la Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance e’ effettuato su base triennale dall’Organismo indipendente di valutazione (OIV) di cui all’art. 14 del D.Lgs n. 150/2009 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’art. 147 del D.Lgs n. 267/2000.

Di conseguenza, l’attivit  di monitoraggio delle sezioni del Piano integrato di attivita3e organizzazione sar  inevitabilmente effettuata secondo modalit  diversificate in relazione ai diversi ambiti previsti nelle singole sezioni e sottosezioni del PIAO, come di seguito indicato:

- il *monitoraggio della sottosezione “Valore pubblico”* sar  effettuato con le modalit  indicate nella specifica sezione del presente PIAO;

- il *monitoraggio della sottosezione “Performance”* sar  effettuato con le modalit  previste dal vigente Piano della performance del Comune di San Fele, al termine dell’esercizio annuale, attraverso l’attivit  svolta dai singoli Responsabili apicali titolari di incarico di Elevata Qualificazione (*gi  incarichi di posizione organizzativa*), nonch  dal Nucleo di valutazione dell’ente, a conclusione del ciclo della performance;

- il monitoraggio degli obiettivi di performance finalizzati alla piena accessibilit  dell’amministrazione e degli obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunit  l’equilibrio di genere (previsti all’interno della sottosezione “Performance”) sar  effettuato con le modalit  previste dalla normativa in materia di inclusione digitale per quanto riguarda l’adempimento di cui all’art. 9, comma 7, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179 (“obiettivi di accessibilit ) e attraverso apposita relazione del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunit * (CUG) del Comune di San Fele per quanto riguarda lo stato di attuazione del Piano delle azioni positive di cui all’art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 (“obiettivi di pari opportunit  e di equilibrio di genere”);

- il *monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”* sar  effettuato con le modalit  indicate nella specifica sezione del presente PIAO;

- il *monitoraggio della sottosezione “Fabbisogni di personale”* sar  effettuato anzitutto in sede di predisposizione dell’adempimento annuale di cui all’art. 33 del decreto legislativo n. 165 del 2001, propedeutico all’adozione del piano del fabbisogno di personale, ossia la verifica delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale; inoltre, tale monitoraggio sar  effettuato attraverso la tabella riportata la paragrafo 3.3.2. del presente PIAO;

- il *monitoraggio della sottosezione “Percorsi formativi per il personale”* verr  svolto avvalendosi dei dati in possesso dell’Ufficio Personale del Settore Servizi Istituzionali e Finanziari avente specifica competenza in materia di attivita3di formazione del personale del Comune di San Fele