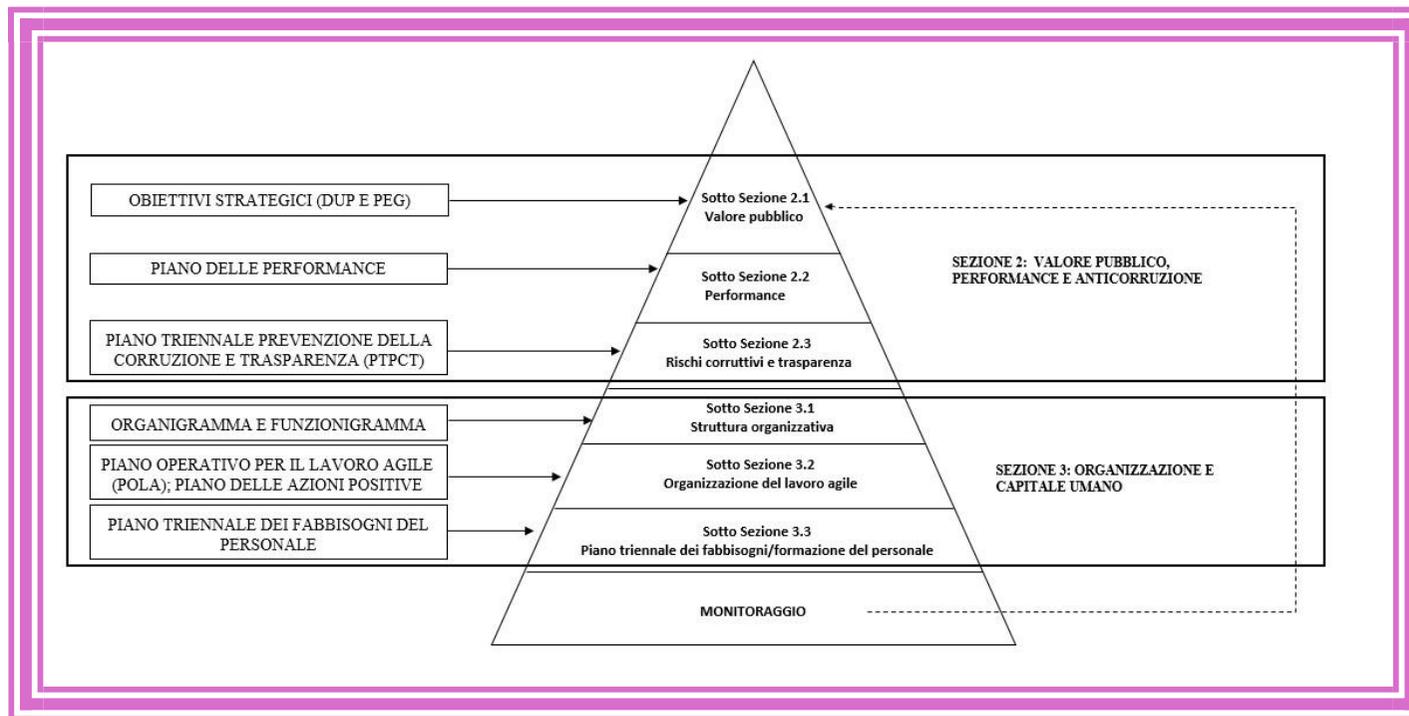


COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico anche a livello gestionale, dopo l'unificazione degli strumenti di programmazione strategico/finanziaria nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Bilancio di Previsione.



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Al fine di allineare il contenuto del nuovo Piano e quello degli altri strumenti di programmazione economico – finanziaria e, soprattutto, la determinazione di un riallineamento della tempistica di approvazione dei diversi strumenti di programmazione degli enti locali, si ricorda, con riferimento DUP, il principio contabile della programmazione, allegato n. 4/1 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”.

Il principio contabile sopra richiamato prevede, tra gli strumenti di programmazione degli enti locali:

- a. il Documento unico di programmazione (DUP), presentato al Consiglio, entro il 31 luglio di ciascun anno;
- b. l'eventuale nota di aggiornamento del DUP, da presentare al Consiglio entro il 15 novembre di ogni anno;
- c. lo schema di bilancio di previsione finanziario, da presentare al Consiglio entro il 15 novembre di ogni anno;
- d. il piano esecutivo di gestione e delle performance, approvato dalla Giunta entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio (ora la parte delle performance è confluita nel PIAO).

Il **DUP** si compone di due sezioni, la Sezione Strategica (**SeS**) e la Sezione Operativa (**SeO**). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

La **SeS** sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente.

La Sezione Operativa (**SeO**) ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella SeS del DUP. In particolare, la SeO contiene la programmazione operativa dell'ente con riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Il contenuto della SeO, predisposto in base alle previsioni e agli obiettivi fissati nella SeS, costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente. La SeO si struttura in due parti fondamentali:

- la Parte 1, nella quale sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate e definiti, per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali;

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

- la Parte 2, contenente la programmazione dettagliata, relativamente all'arco temporale di riferimento del DUP, delle opere pubbliche, del fabbisogno di personale e delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio.

Nell'elencare il contenuto minimo della SeO, il principio contabile prevede espressamente la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale. La programmazione del fabbisogno di personale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Il principio contabile dispone, inoltre, che nel DUP devono essere inseriti tutti quegli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore prevede la redazione ed approvazione. Ovviamente, a legislazione vigente, con esclusione degli strumenti di programmazione assorbiti dal PIAO. Tali documenti sono approvati con il DUP, senza necessità di ulteriori deliberazioni. Nel caso in cui i termini di adozione o approvazione dei singoli documenti di programmazione previsti dalla normativa vigente prevedano l'adozione o l'approvazione del DUP, tali documenti di programmazione devono essere adottati o approvati autonomamente dal DUP, fermo restando il successivo inserimento degli stessi nel DUP. Nel caso in cui la legge preveda termini di adozione o approvazione dei singoli documenti di programmazione successivi a quelli previsti per l'adozione o l'approvazione del DUP, tali documenti di programmazione possono essere adottati o approvati autonomamente dal DUP, fermo restando il successivo inserimento degli stessi nella nota di aggiornamento al DUP. I documenti di programmazione per i quali la legge non prevede termini di adozione o approvazione devono essere comunque inseriti nel DUP.

Sempre il principio contabile n. 4/1 prevede l'inammissibilità e improcedibilità delle deliberazioni non coerenti con il documento unico di programmazione degli enti locali. Il regolamento di contabilità deve disciplinare i casi di inammissibilità e di improcedibilità per le deliberazioni di consiglio e di giunta che non sono coerenti con le previsioni e i contenuti programmatici del DUP.

Il documento unico di programmazione rappresenta, quindi, per gli enti locali, il principale strumento di programmazione. Esso comprende tutti i principali strumenti programmatici e costituisce il necessario presupposto per tutti gli altri documenti che compongono il ciclo della programmazione degli enti locali.

Si rende pertanto necessario il coordinamento del PIAO con il DUP e il Bilancio di Previsione: il termine di approvazione del PIAO deve tener conto di quelli del DUP [31 luglio (con aggiornamento entro il 30 novembre) dell'anno precedente].

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE

sede legale : 82010 Sant'Angelo a Cupolo (Bn) – Via Pietro Nenni, n.3

telefono : centralino : 0824/380300 - URP : - fax 0824/41286 - Polizia Locale : 0824/380300

sito istituzionale : www.comune.santangeloacupolo.bn.it

e-mail : ●comune.comunesantangelo.it - **pec** : comunesantangelo@pec.it

codice fiscale : 80000540627 **partita IVA** : 01197040627

codice ISTAT : 062071 - **codice catastale** : I277

Commissario Straordinario per la provvisoria gestione dell'ente : dott. Mario La Montagna

segretario comunale : dott.ssa Gabriella Frasca

direttore generale : non nominato

responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza : dott.ssa Gabriella Frasca

r.a.s.a. : ing. Nicola Maioli

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. VALORE PUBBLICO

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 adottato con deliberazione del Commissario Straordinario per la provvisoria gestione dell'ente con i poteri del Consiglio Comunale n. 04 del 11/03/2025.

2.2. PERFORMANCE

Gli obiettivi di *performance* sono le attività, le azioni, gli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità di Giunta e orientati alla realizzazione dei programmi evidenziati nella relazione programmatica di mandato, nel DUP e nel Piano delle *Performance*, di carattere strategico e/o operativo. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Per le attività innovative, ancora da definire in tutti gli aspetti, oggetto di sperimentazioni ed interventi correttivi, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale, a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli anni successivi.

Gli obiettivi:

- sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- hanno, di norma, valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggono per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- devono essere coerenti con quelli di bilancio e indicati nei documenti programmatici;

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

- manifestano il passaggio di consegne tra organi politici e soggetti gestionali;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione, individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e/o di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione in riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, si realizza attraverso il Piano della *performance*. Il Piano della *performance*, confluito nel PIAO, indica gli obiettivi di *performance*, sia organizzativa sia di struttura sia individuale che l'Ente intende raggiungere in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione annuale. Esso viene annualmente adottato dalla Giunta comunale ed è validato dal Nucleo di valutazione o Organismo Interno di Valutazione.

Nel corso di ogni esercizio, il Nucleo o Organismo Interno di valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e, richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

Alla fine di ogni esercizio, l'Organismo di valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati al Segretario comunale, ai dipendenti, ai responsabili; questi ultimi, a conclusione della valutazione da loro effettuata in relazione ai dipendenti assegnati, avranno avuto cura di trasmettere gli esiti della stessa al Nucleo/OIV con invio delle relative schede.

Gli esiti delle valutazioni, sintetizzati in una apposita relazione finale redatta dal Nucleo di valutazione/OIV, vengono trasmessi annualmente al Sindaco. Annualmente, la Giunta Comunale approva, altresì, la relazione conclusiva sulla performance, redatta dal Segretario comunale, sulla scorta della relazione del Nucleo/OIV. Tale relazione dovrà essere validata dal Nucleo/OIV stesso.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio si dà esecuzione all'attuazione degli obiettivi assegnati con il Piano della *Performance* del triennio, tenendo conto degli effetti connessi all'assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso, ove necessario, all'adozione di un Piano provvisorio. Nel caso di gestione associata, gli obiettivi operativi relativi all'espletamento della gestione medesima, sono definiti unitariamente.

Tutti gli atti relativi al ciclo della *performance* vengono pubblicati tempestivamente nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", nella sottosezione di I° livello "*Performance*", sottosezione di II° livello "Piano della performance", nel rispetto del diritto alla privacy dei soggetti interessati. La relazione sui risultati della *performance* va rimessa altresì al Sindaco, ai Consiglieri comunali, alla giunta comunale, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono le seguenti:

- a. fase previsionale: in questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;
- b. fase di monitoraggio: è la fase intermedia che persegue l'obiettivo di monitorare, in corso d'anno, il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, nel quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
- c. fase consuntiva: consiste nella ricognizione dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti, nella valutazione della performance e nella relazione annuale della performance.

I fattori di valutazione sono di tre specie:

- competenze manageriali, capacità professionali e comportamenti organizzativi;
- *performance* individuale, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- *performance* organizzativa/obiettivi generali e/o strategici dell'Ente, trasversali e/o comuni a tutti i settori/servizi/aree, quale apporto del valutato al loro raggiungimento.

In questa sede sono definiti gli obiettivi di performance individuale ed performance organizzativa.

Agli obiettivi di performance individuale è attribuibile un valore pari a 40.

La Performance organizzativa sintetizza gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche del comune in relazione alle attività ed ai servizi erogati, con carattere trasversale e comune a tutti i settori/servizi/aree come annualmente declinati nel Piano della performance.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Il punteggio complessivo che può essere attribuito a questo fattore di valutazione non può superare 30.

Nella redazione del presente PIAO si procede alla definizione della fase previsionale del ciclo di gestione della performance, con l'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale assegnati al personale dell'ente e la contestuale attribuzione del peso da riconoscersi a ciascuno di essi.

A) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA * (MAX punti 30)

OBIETTIVO N. 1 Archiviazione informatica e implementazione servizi *on line*

Obiettivo n. 1: Archiviazione informatica e implementazione servizi *on line*

Destinatari dell'obiettivo	Tutti i dipendenti della struttura comunale
Descrizione dell'obiettivo	L'informatizzazione e la digitalizzazione dell'attività amministrativa sono un obiettivo fondamentale per la gestione della Pubblica Amministrazione, poiché assicurano la razionalizzazione del sistema organizzativo, consentono la tracciabilità e immodificabilità dei processi ed un più efficiente controllo dell'azione amministrativa, semplificano i rapporti con il pubblico. Nell'ottica della digitalizzazione dell'attività amministrativa, le recenti normative prevedono la dematerializzazione dei documenti della PA con relativa conservazione secondo legge nonché l'adeguamento dei sistemi di conservazione (il sistema di conservazione garantisce autenticità, integrità, affidabilità, leggibilità e reperibilità dei documenti informatici) esistenti. Al contempo è necessario procedere ad una implementazione dei servizi on line offerti ai

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	cittadini anche incrementando la modulistica fornita all'utenza con accesso al sito istituzionale dell'ente.
Tipologia dell'obiettivo	Strategico e trasversale
Finalità	Pervenire ad una "amministrazione digitale"
Risultato atteso	Attivazione e/o implementazione dei servizi telematici
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- dematerializzazione delle comunicazioni tra uffici comunali ed utilizzo della rete intranet per lo scambio di <i>files</i> e documenti digitali;- Gestione appuntamenti tramite accesso <i>online</i> al sito dell'ente da parte di cittadini e <i>stakeholders</i>
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	10

Obiettivo n. 2: Attuazione delle misure previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione

Destinatari dell'obiettivo	Tutti i dipendenti della struttura comunale
Descrizione dell'obiettivo	La legge n. 190 del 06.11.2012, rubricata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ponendosi nel solco della matrice internazionale da cui essa trae origine (Convenzione Onu contro la corruzione del 31 ottobre 2003 e Convenzione penale sulla corruzione del 27 gennaio 2009), ha enucleato una serie di strumenti volti a dotare ciascuna amministrazione pubblica di un sistema organico di prevenzione da episodi a

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	<p>rischio di corruzione. A livello decentrato la “risposta sistemica” consiste nella redazione del piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), del piano triennale della trasparenza e dell’integrità, nell’adozione del codice di comportamento, approvati sulla base delle linee guida fissate dal legislatore nazionale. L’obiettivo, strategico e trasversale a tutti i dipendenti della struttura organizzativa dell’ente, è quello di rispettare le disposizioni contenute nel PTPC e relative alla prevenzione di fenomeni corruttivi nell’ente.</p> <p>Funzionale alla realizzazione degli obiettivi del Piano di prevenzione della corruzione è anche la partecipazione a percorsi formativi, a costo zero per l’ente, nelle materie inserite nel piano di formazione inserito nel P.I.A.O.</p>
Tipologia dell’obiettivo	Strategico e trasversale
Finalità	Pervenire ad una “amministrazione priva di fenomeni corruttivi”
Risultato atteso	<ul style="list-style-type: none">- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione;- Indicare le azioni e le misure di contrasto finalizzate al raggiungimento degli obiettivi suddetti, sia in attuazione del dettato normativo, sia mediante lo sviluppo di ulteriori misure con riferimento al particolare contesto di riferimento;- Attestare la partecipazione a percorsi formativi a costo zero per l’ente.
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Rispettare le indicazioni contenute nel vigente PTPC ed attuare tutte le misure in esso contenute.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	- Attestare la partecipazione a costo zero per l'ente nelle materie previste nel piano di formazione inserito nel PIAO.
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	10

Obiettivo n. 3: Attuazione delle misure previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione – sezione trasparenza

Destinatari dell'obiettivo	Tutti i dipendenti della struttura comunale
Descrizione dell'obiettivo	<p>Ai sensi dell'art.1 D.Lgs.33/2013 la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dal Comune che concernono l'organizzazione e l'attività della pubblica amministrazione, allo scopo di fornire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Per forme di controllo diffuso si intendono i controlli effettuati sia attraverso la pubblicazione obbligatoria dei dati secondo la disciplina del presente piano, sia mediante le forme di accesso civico di cui al successivo articolo.</p> <p>L'obiettivo, strategico e trasversale a tutti i dipendenti della struttura organizzativa dell'ente, è quello di rispettare le disposizioni contenute nel PTPC, sezione trasparenza.</p>
Tipologia dell'obiettivo	Pervenire ad una "amministrazione accessibile e trasparente"
Finalità	- Garantire il libero esercizio dell'accesso civico, di cui al D. Lgs. n. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	di richiedere documenti, informazioni e dati; - Promuovere adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013;
Risultato atteso	Attuazione delle misure previste nel PTPC sezione amministrazione trasparente e a cui espressamente si rinvia
Attività da compiere	31.12.2025
Termine per adeguarsi	Pervenire ad una "amministrazione accessibile e trasparente"
Peso	10

* **GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, STRATEGICI E TRASVERSALI SONO I MEDESIMI PER IL SEGRETARIO COMUNALE, NONCHE' PER TUTTI I DIPENDENTI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

B) OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE *

(MAX punti 40)

* IN TALE SEZIONE SONO DECLINATI GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AD OGNI DIPENDENTE

SETTORE I

- OBIETTIVI PER ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX P.O.) DEL SETTORE I – (*ad interim*) RAG. VINCENZA BARLETTA

Elaborazione di una proposta di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi

Destinatari dell'obiettivo	Vincenza Barletta
Descrizione dell'obiettivo	Con deliberazione n. 32 del 19.10.2023, il Consiglio Comunale di Sant'Angelo a Cupolo ha approvato i criteri per l'approvazione di un nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi. Al Responsabile del settore I è assegnato l'obiettivo di elaborare una proposta di regolamento da sottoporre ad approvazione da parte della Giunta Comunale
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Adeguare l'ordinamento degli uffici e servizi del Comune alla disciplina in materia vigente ed ai principi definiti nella citata deliberazione di Consiglio Comunale
Risultato atteso	Elaborazione di una proposta di regolamento sull'ordinamento

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	degli uffici e servizi da sottoporre ad approvazione da parte della Giunta Comunale
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Elaborare uno schema di regolamento che recepisca i recenti interventi normativi e i consolidati orientamenti giurisprudenziali;- Coordinare le disposizioni del nuovo regolamento con altri regolamenti dell'ente;- valutare il mantenimento e/o l'eventuale modifica e/o l'abrogazione degli altri regolamenti riconducibili all'ordinamento degli uffici e servizi dell'ente;- Elaborare la proposta di delibera di Giunta Comunale di approvazione del regolamento
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

Obiettivo n. 2: Completamento delle procedure per il progetto "BENESSERE IN COMUNE"

Destinatari dell'obiettivo	Vincenza Barletta
Descrizione dell'obiettivo	Con deliberazione n. 18 del 17/04/2024 la Giunta Comunale approvava il piano operativo avente ad oggetto " <i>Patto educativo trasformativo con le nuove generazioni – PET</i> ", trasmettendolo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri nelle modalità indicate nel bando per la successiva approvazione comunicata con nota acquisita al protocollo dell'ente al n. 3920 del 04/06/2024. Il progetto era

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	approvato e finanziato e pertanto devono essere realizzate le procedure in esso previste
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Realizzare gli obiettivi indicati nel progetto e nel piano operativo
Risultato atteso	Espletamento delle procedure e rendicontazione delle stesse
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Espletare le procedure previste dal piano operativo, procedendo ad affidamenti ed esternalizzazioni;- Seguire le indicazioni e prescrizioni imposte dall'Ente finanziatore per la rendicontazione delle attività
Termine per adeguarsi	31 dicembre 2025
Peso	20

• OBIETTIVI PER PERSONALE NON EQ (NON TITOLARE DI P.O.) INQUADRATO NEL SETTORE I

Partecipazione al gruppo di lavoro per la bonifica ed implementazione della banca dati dei tributi	
Destinatari dell'obiettivo	Giovanni De Iaso
Descrizione dell'obiettivo	Aumentare la capacità di riscossione dell'ente è un obiettivo primario per il Comune di Sant'Angelo a Cupolo, per la cui realizzazione è necessaria una sinergica azione di tutti gli uffici in cui è articolata la struttura amministrativa dell'ente. Tale obiettivo è essenziale anche per consentire un rapido ed efficace recupero del disavanzo emerso nel rendiconto di gestione 2023, approvato con deliberazione del Commissario ad Acta n. 3 del 12/08/2024 e della

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	<p>conseguenziale adesione al Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale (PRFP), cui l'ente ha aderito con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 14/08/2024.</p> <p>Si tratta di un obiettivo cui deve convergere l'attività di tutti gli Uffici; per ciascun Ufficio sarà poi declinato uno specifico obiettivo di carattere operativo.</p> <p>In particolare l'obiettivo dell'Ufficio demografici è quello di fornire supporto alla bonifica ed al costante aggiornamento della banca dati, mediante il confronto con i dati ANPR.</p> <p>Le pratiche anagrafiche (nascite, decessi, modifiche di residenze in ingresso od in uscita, ecc.) devono essere repentinamente trasmesse mediante protocollo interno onde consentire il costante aggiornamento della banca dati dei tributi.</p>
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	<p>Il confronto dei dati dell'anagrafe della popolazione residente con quelli della banca dati dei tributi comporterà i seguenti benefici:</p> <ul style="list-style-type: none">- bonifica della banca dati dei tributi;- eliminazione degli errori nell'invio di avvisi di pagamento, accertamenti;- miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino
Risultato atteso	Avviare processo di bonifica della banca dati e costante comunicazione delle variazioni anagrafiche all'ufficio tributi ai fini della registrazione nella relativa banca dati
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Avviare, in collaborazione con l'ufficio tributi, un processo di confronto tra banca dati tributaria e ANPR;- Implementare, con il supporto della società di gestione del

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	software in uso presso gli uffici comunali, un sistema di comunicazione delle variazioni anagrafiche, utili ai fini dell'aggiornamento della banca dati tributaria
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

Bonifica di n. 500 anagrafiche del protocollo informatico

Destinatari dell'obiettivo	Giovanni De Iaso
Descrizione dell'obiettivo	<p>Nel <i>data base</i> del protocollo informatico dell'Ente sono state nel tempo inserite plurime posizioni (duplicazioni, triplicazioni, quadruplicazioni, ecc.) riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica. Tale plurimo inserimento rende complessa la ricerca dei protocolli in ingresso ed in uscita che riguardano tali anagrafiche, ampliando il rischio di errori di ricerca per incompleta estrazione dei documenti ricercati.</p> <p>Si rileva pertanto la necessità di procedere ad una bonifica della banca dati, da effettuare mediante accorpamento delle anagrafiche riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica. Dell'esito di tale attività si terrà poi conto ai fini dell'eventuale continuazione dell'attività per le annualità successive al 2025, previa assegnazione del relativo obiettivo</p>
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Bonificare il <i>data base</i> di n. 500 posizioni inserite nel protocollo informatico

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Risultato atteso	bonifica della banca dati di 500 posizioni inserite nel protocollo informatico, mediante accorpamento delle anagrafiche riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica
Attività da compiere	- Accorpare le posizioni anagrafiche inserite nel protocollo informatico e riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

Obiettivo n. 3: Bonifica di n. 1.000 anagrafiche del protocollo informatico

Destinatari dell'obiettivo	Vincenzo Del Ninno
Descrizione dell'obiettivo	<p>Nel <i>data base</i> del protocollo informatico dell'Ente sono state nel tempo inserite plurime posizioni (duplicazioni, triplicazioni, quadruplicazioni, ecc.) riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica. Tale plurimo inserimento rende complessa la ricerca dei protocolli in ingresso ed in uscita che riguardano tali anagrafiche, ampliando il rischio di errori di ricerca per incompleta estrazione dei documenti ricercati.</p> <p>Si rileva pertanto la necessità di procedere ad una bonifica della banca dati, da effettuare mediante accorpamento delle anagrafiche riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica. Dell'esito di tale attività si terrà poi conto ai fini dell'eventuale continuazione dell'attività per le annualità</p>

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	successive al 2025, previa assegnazione del relativo obiettivo
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Bonificare il <i>data base</i> di n. 1.000 posizioni inserite nel protocollo informatico
Risultato atteso	Bonifica della banca dati di 1.000 posizioni inserite nel protocollo informatico, mediante accorpamento delle anagrafiche riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica
Attività da compiere	- Accorpate le posizioni anagrafiche inserite nel protocollo informatico e riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	40

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

SETTORE II

- **OBIETTIVI PER ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX P.O.) DEL SETTORE II – Rag. Vincenza Barletta**

Nuova organizzazione dell'Ufficio tributi

Destinatari dell'obiettivo	Rag. Vincenza Barletta
Descrizione dell'obiettivo	<p>Aumentare la capacità di riscossione dell'ente è un obiettivo primario per il Comune di Sant'Angelo a Cupolo, per la cui realizzazione è necessaria una sinergica azione di tutti gli uffici in cui è articolata la struttura amministrativa dell'ente. Tale obiettivo è essenziale anche per consentire un rapido ed efficace recupero del disavanzo emerso nel rendiconto di gestione 2023, approvato con deliberazione del Commissario ad Acta n. 3 del 12/08/2024 e della consequenziale adesione al Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale (PRFP), cui l'ente ha aderito con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 14/08/2024.</p> <p>Si tratta di un obiettivo cui deve convergere l'attività di tutti gli Uffici e che è declinato, per ciascun Ufficio e/o dipendente della struttura, in termini operativi.</p> <p>Alla Responsabile del settore II è demandato il compito di sovrintendere a questo processo, riorganizzando l'Ufficio Tributi e coordinando, in un rapporto di costante e reciproca collaborazione</p>

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	con gli altri Responsabili di settore, le attività necessarie a garantire una efficace, efficiente ed economica gestione delle procedure tributarie dell'ente
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Riorganizzare l'Ufficio Tributi, ponendo in essere tutte le strategie necessarie a garantire una efficace ed efficiente gestione dei tributi comunali
Risultato atteso	Avviare processo di riorganizzazione dell'Ufficio, funzionale all'aumento della capacità di riscossione dell'ente
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Sovrintendere al processo di efficientamento dell'Ufficio Tributi;- Costituire un Gruppo di lavoro tra dipendenti, anche di settori diversi, che possano supportare il processo di bonifica della banca dati dei tributi;- Sovrintendere alle attività di bonifica della banca dati dei tributi, coordinando –in collaborazione con il Responsabile del settore III- le attività del personale Uffici demografici (per l'incrocio con i dati dell'ANPR) e dell'Ufficio tecnico (per l'incrocio con la banca dati SISTER);- Avviare la creazione di una banca dati telematica con un "fascicolo telematico del contribuente";- Creare una banca dati telematica del contenzioso tributario;- Istruire e riscontrare nei termini di legge le richieste di autotutela del contribuente avverso gli atti di accertamento notificati dall'ente;- Istruire i ricorsi tributari, valutando l'opportunità di costituirsi in giudizio e, se il valore della causa lo consente, rappresentare in giudizio (personalmente o delegando altro soggetto) l'ente

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

Riduzione del tempo medio di pagamenti e dello stock di debito commerciale

Destinatari dell'obiettivo	Rag. Vincenza Barletta
Descrizione dell'obiettivo	<p>La riduzione dello stock di debito commerciale e l'azzeramento del tempo medio dei pagamenti sono obiettivi essenziali per la sana gestione dell'ente. Il Fondo di garanzia debiti commerciali rappresenta un accantonamento che, in presenza delle condizioni previste dalla legge, è obbligatorio, e va iscritto nella Missione 20 (Fondi e accantonamenti) al Programma 3 (Altri accantonamenti). Su tale fondo non è possibile disporre impegni e pagamenti e l'importo va accantonato nel risultato di amministrazione del rendiconto di gestione.</p> <p>Con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 6 del 28/01/2025 si è dato atto della non necessità di accantonare il FGDC sul bilancio di previsione 2025/2027, poiché, alla data del 31/12/2024, sulla base dei dati risultanti dalla PCC rilevati alla data del 27/01/2025, gli indicatori presentano i seguenti valori: - indicatore di riduzione del debito commerciale residuo: 1.912,53; - indicatore di tempestività dei pagamenti:24gg ; - indicatore di ritardo annuale dei pagamenti: -7 gg.</p>
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Effettuare pagamenti tempestivi, rispettando la normativa vigente.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Risultato atteso	Mantenere per il 2025 gli indicatori sulla tempestività dei pagamenti al di sotto della soglia che richiede lo stanziamento del FGDC
Attività da compiere	Adottare misure organizzative funzionali a velocizzare il pagamento delle fatture dei debiti commerciali prima della scadenza in essa prevista
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

- **OBIETTIVI PER PERSONALE NON EQ (NON TITOLARE DI P.O.) INQUADRATO NEL SETTORE II**

Partecipazione al progetto "BENESSERE IN COMUNE"

Destinatari dell'obiettivo	Adriano De Lauri
Descrizione dell'obiettivo	Con deliberazione n. 18 del 17/04/2024 la Giunta Comunale approvava il piano operativo avente ad oggetto " <i>Patto educativo trasformativo con le nuove generazioni – PET</i> ", trasmettendolo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri nelle modalità indicate nel bando per la successiva approvazione comunicata con nota acquisita al protocollo dell'ente al n. 3920 del 04/06/2024. Il progetto era approvato e pertanto devono essere realizzate le procedure la successiva realizzazione delle attività. Nel progetto era prevista una compartecipazione dell'ente da attuare mediante utilizzo, per le finalità progettuali, di una risorsa dell'ente. Con atto organizzativo

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	della Responsabile del settore I, al dipendente De Lauri è stato assegnato il compito di partecipare al progetto, promuovendo l'organizzazione e lo svolgimento delle attività
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Realizzare gli obiettivi indicati nel progetto e nel piano operativo
Risultato atteso	Raggiungere le finalità e gli obiettivi del progetto
Attività da compiere	Organizzare le attività previste dal progetto, in collaborazione con i soggetti che vi partecipano; supportare la Responsabile Unica del Progetto in tutte le attività, dalla previsione alla rendicontazione
Termine per adeguarsi	31 dicembre 2025
Peso	20

Partecipazione al Gruppo di lavoro per la bonifica della banca dati dei tributi

Destinatari dell'obiettivo	Adriano De Lauri
Descrizione dell'obiettivo	Aumentare la capacità di riscossione dell'ente è un obiettivo primario per il Comune di Sant'Angelo a Cupolo, per la cui realizzazione è necessaria una sinergica azione di tutti gli uffici in cui è articolata la struttura amministrativa dell'ente. Tale obiettivo è essenziale anche per consentire un rapido ed efficace recupero del disavanzo emerso nel rendiconto di gestione 2023, approvato con deliberazione del Commissario ad Acta n. 3 del 12/08/2024 e della consequenziale adesione al Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale (PRFP), cui l'ente ha aderito con deliberazione del

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	Commissario Straordinario n. 1 del 14/08/2024. Si tratta di un obiettivo cui deve convergere l'attività di tutti gli Uffici; tale obiettivo è declinato per ciascun Ufficio operativo.
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Raggiungere un adeguato livello di conoscenza in materia di gestione dei tributi locali e applicarla alla bonifica ed aggiornamento della banca dati
Risultato atteso	Partecipare alle attività dell'Ufficio tributi e prendere parte al processo funzionale all'aumento della capacità di riscossione dell'ente
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Partecipare alle attività di bonifica della banca dati dei tributi;- Partecipare alla creazione di una banca dati telematica con un "fascicolo telematico del contribuente";- Creare una banca dati telematica del contenzioso tributario;- Istruire, quale responsabile di procedimento, nei termini di legge le richieste di autotutela del contribuente avverso gli atti di accertamento notificati dall'ente;
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

SETTORE III

- OBIETTIVI PER ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX P.O.) DEL SETTORE II – ING. NICOLA MAIOLI

Definizione delle pratiche ex lege 219/1981

Destinatari dell'obiettivo	Ing. Nicola Maioli
Descrizione dell'obiettivo	Ad oltre 40 anni dal sisma che ha colpito Sannio ed Irpina nel novembre del 1980, restano ancora da definire le pratiche edilizie relative ai contributi previsti dalla legge 219/1981. La definizione di tali pratiche diviene un obiettivo prioritario per dare risposte ad i cittadini e concludere procedimenti amministrativi ancora pendenti
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Completare l'assegnazione dei contributi previsti dagli elenchi dei beneficiari approvati ai sensi della legge 219/1981
Risultato atteso	Conclusione procedure di assegnazione dei contributi previsti dalla legge 219/1981
Attività da compiere	- Espletare tutte le procedure propedeutiche alla liquidazione dei contributi previsti dalla richiamata normativa
Termine per adeguarsi	31/12/2025
Peso	10

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Conclusione delle procedure per l'alienazione o l'affidamento in gestione/concessione/locazione degli immobili comunali inseriti nel piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari poi confluito del DUP-

Destinatari dell'obiettivo	Nicola Maioli
Descrizione dell'obiettivo	L'Ente dispone di diverse strutture dislocate nel territorio, che possono essere oggetto di alienazione o valorizzazione. Si conferisce al Responsabile del Settore III l'obiettivo di procedere alla alienazione o valorizzazione delle strutture inserite nel Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari nel rispetto della normativa, statale e regionale vigente, nonché delle disposizioni del regolamento approvato dal Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 3/2025.
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Alienare o valorizzare gli immobili inseriti nel piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari, poi confluito nel DUP 2025/2027, realizzando anche entrate per l'ente. Tale obiettivo è essenziale anche per consentire un rapido ed efficace recupero del disavanzo emerso nel rendiconto di gestione 2023, approvato con deliberazione del Commissario ad Acta n. 3 del 12/08/2024 e della consequenziale adesione al Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale (PRFP), cui l'ente ha aderito con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 14/08/2024.
Risultato atteso	Completare procedure di alienazione o valorizzazione degli immobili

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	inseriti nel piano confluito nel DUP 2025/2027
Attività da compiere	PER GLI IMMOBILI OGGETTO DI ALIENAZIONE: - Pubblicare un avviso pubblico per l'alienazione degli immobili inseriti nel piano; - Espletare tutte le procedure previste per l'assegnazione degli immobili; - Espletare tutti i controlli propedeutici alla stipula del contratto di alienazione; - Stipulare il contratto. PER GLI IMMOBILI OGGETTO DI VALORIZZAZIONE: - Porre in essere tutte le attività necessarie all'affidamento in gestione delle strutture nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni dei regolamenti comunali
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

Elaborazione di una proposta di regolamento per l'erogazione degli incentivi alle funzioni tecniche

Destinatari dell'obiettivo	Nicola Maioli
Descrizione dell'obiettivo	L'art. 45 del D. lgs 36/2023 disciplina gli incentivi alle funzioni tecniche, per la cui erogazione è necessario predefinire criteri e modalità.
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Individuare le modalità di ripartizione degli incentivi alle funzioni

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	tecniche di cui al D. Lgs. 36/2023 (nuovo codice degli appalti)
Risultato atteso	Elaborazione di uno schema di regolamento per la ripartizione degli incentivi alle funzioni tecniche da sottoporre ad approvazione
Attività da compiere	- Elaborare uno schema di regolamento che recepisca le novità normative e tenga conto delle consolidate posizioni giurisprudenziali in materia; - promuovere, con il supporto del segretario comunale, le relazioni sindacali propedeutiche all'approvazione del citato regolamento; - elaborare una proposta di approvazione del regolamento.
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	10

• OBIETTIVI PER PERSONALE NON EQ (NON TITOLARE DI P.O.) INQUADRATO NEL SETTORE III

Aggiornamento della banca dati digitale delle concessioni cimiteriali e monitoraggio delle concessioni cimiteriali	
Destinatari dell'obiettivo	Gerardo Salerno
Descrizione dell'obiettivo	L'informatizzazione e la digitalizzazione dell'attività amministrativa sono un obiettivo fondamentale per la gestione della Pubblica Amministrazione, da perseguire in ogni settore e procedimento amministrativo. L'obiettivo è di istituire un registro/banca dati digitale delle concessioni cimiteriali dei 6 cimiteri esistenti sul territorio e procedere con la rilevazione di quelle relative ai cimiteri non ancora oggetto di monitoraggio nelle annualità precedenti. Tale attività

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	consentirà di verificare le concessioni in scadenza, onde proporre ai privati l'eventuale rinnovo, e stimare il fabbisogno di eventuali ampliamenti dei cimiteri Dell'esito di tale attività si terrà poi conto ai fini dell'eventuale prosecuzione dell'attività per le annualità successive, previa assegnazione del relativo obiettivo
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Implementazione della banca dati digitale delle concessioni cimiteriali
Risultato atteso	Digitalizzazione dei processi di monitoraggio delle concessioni cimiteriali
Attività da compiere	- Implementazione della banca dati delle concessioni cimiteriali, nella quale siano riportati: n. rep. Della concessione (se disponibile), data della concessione, oggetto della concessione, tipo di concessione e durata, scadenza, altri elementi che si riterranno utili ai fini di un efficiente funzionamento della banca dati
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

Supporto all'utenza nell'accesso mediante strumenti digitali ai servizi scolastici

Destinatari dell'obiettivo	Gerardo Salerno
Descrizione dell'obiettivo	L'uso degli strumenti digitali nella fruizione dei servizi a domanda

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	<p>individuale è funzionale a rendere l'attività amministrativa efficace, efficiente ed idonea a fornire risposte immediate ed a semplificarne l'accesso e gestione per i cittadini. Dall'anno scolastico 2024/2025 l'ente ha previsto l'accesso a tali servizi mediante accesso digitale. L'obiettivo, già previsto nel PIAO 2024/2026, è riproposto per il 2025, poiché, seppur raggiunto, continua ad essere fondamentale per la corretta gestione dei servizi</p>
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Assistere l'utenza nella fase di implementazione della gestione digitale dei servizi scolastici
Risultato atteso	Contribuire alla diffusione dell'utilizzo del sistema digitale di gestione dei servizi scolastici
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Supportare l'utenza nella fase di registrazione digitale e di inoltro delle richieste di iscrizione ai servizi mensa e trasporto scolastico;- supportare l'utenza nella fase di gestione dei pagamenti afferenti ai servizi mensa e trasporto scolastico;- curare le comunicazioni con l'Istituto comprensivo e con i gestori dei servizi
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	10



COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Monitoraggio dei pagamenti degli utenti dei servizi scolastici e recupero evasione anni precedenti

Destinatari dell'obiettivo	Gerardo Salerno
Descrizione dell'obiettivo	L'attività di recupero dell'evasione dei contribuenti/fruitori di servizi a domanda individuale è un obiettivo da realizzarsi, oltre che per esigenze di equilibrio dei bilanci che per esigenze di giustizia fiscale ed equità
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Contrastare l'evasione nel versamento degli importi fissati dalle tariffe per i servizi scolastici
Risultato atteso	Verifica dei diritti versati per i servizi scolastici ed avvio dell'attività di recupero delle somme non riscosse
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Operare un monitoraggio dei diritti versati all'ente per i servizi scolastici richiesti dai cittadini nelle annualità 2020, 2021, 2022, 2023, 2024;- Effettuare un raffronto rispetto alle attività rendicontate dal gestore dei servizi;- Enucleare gli scostamenti tra entrate ed uscite ed avviare le attività di recupero delle somme non riscosse
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	10

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Aggiornamento della banca dati digitale dei titoli edilizi

Destinatari dell'obiettivo	Antonio Marsico
Descrizione dell'obiettivo	<p>L'informatizzazione e la digitalizzazione dell'attività amministrativa sono un obiettivo fondamentale per la gestione della Pubblica Amministrazione, da perseguire in ogni settore e procedimento amministrativo.</p> <p>L'obiettivo è di istituire un registro/banca dati digitale dei titoli edilizi. Dell'esito di tale attività si terrà poi conto ai fini dell'eventuale prosecuzione dell'attività per le annualità successive al 2024, previa assegnazione del relativo obiettivo</p>
Tipologia dell'obiettivo	Di gruppo di lavoro
Finalità	Implementazione della banca dati digitale dei titoli edilizi e rilevazione dei titoli edilizi (permessi di costruire, scia/dia, cila) annualità 2025
Risultato atteso	Digitalizzazione dei processi di concessione e monitoraggio dei titoli edilizi
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Implementazione della banca dati dei titoli edilizi, nella quale siano riportati: n. prot. della richiesta di rilascio del titolo (segnalazione/dichiarazione/comunicazione, provvedimento di concessione (se sussistente nella specifica fattispecie), data della concessione, oggetto della concessione, scansione degli elaborati grafici, se non forniti su supporto digitale, indicazione dell'archivio cartaceo in cui sono conservati altri elementi che si riterranno utili ai fini di un efficiente funzionamento della

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	banca dati.
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

Partecipazione al Gruppo di lavoro per la bonifica banca dati tributi

Destinatari dell'obiettivo	Daniele Bovio
Descrizione dell'obiettivo	<p>Aumentare la capacità di riscossione dell'ente è un obiettivo primario per il Comune di Sant'Angelo a Cupolo, per la cui realizzazione è necessaria una sinergica azione di tutti gli uffici in cui è articolata la struttura amministrativa dell'ente. Tale obiettivo è essenziale anche per consentire un rapido ed efficace recupero del disavanzo emerso nel rendiconto di gestione 2023, approvato con deliberazione del Commissario ad Acta n. 3 del 12/08/2024 e della consequenziale adesione al Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale (PRFP), cui l'ente ha aderito con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 14/08/2024.</p> <p>Si tratta di un obiettivo cui deve convergere l'attività di tutti gli Uffici; tale obiettivo è declinato per ciascun Ufficio operativo.</p>
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Supportare le attività dell'Ufficio tributi mediante il confronto con la banca dati catastale SISTER e con le competenze in materia tecnica ed edilizia
Risultato atteso	Partecipare alle attività dell'Ufficio tributi e prendere parte al processo funzionale all'aumento della capacità di riscossione

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

	dell'ente
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Partecipare alle attività di bonifica della banca dati dei tributi, supportando il personale dell'Ufficio tributi con le competenze tecniche legate alla consultazione della banca dati SISTER ed alla verifica della zonizzazione presente nei piani urbanistici adottati ed approvati;- Supportare, per la parte tecnica relativa alla verifica della destinazione urbanistica di particelle ed immobili oggetto di imposizione tributaria, gli atti di accertamento nonché l'istruttoria delle richieste di autotutela del contribuente avverso gli atti di accertamento notificati dall'ente;- Redigere, su richiesta dell'Ufficio Tributi, consulenze tecniche a sostegno della posizione dell'ente nei giudizi dinanzi alla Corte di Giustizia Tributaria territorialmente competente
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

Conclusioni delle procedure di irrogazione delle sanzioni amministrative edilizie

Destinatari dell'obiettivo	Daniele Bovio e Antonio Marsico
Descrizione dell'obiettivo	La vigilanza edilizia e la conclusione dei procedimenti pendenti costituisce una importante attività per gli enti, funzionale al ripristino della legalità in tale nevralgico settore.
Tipologia dell'obiettivo	Di gruppo di lavoro

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Finalità	Verificare i procedimenti conclusi con l'irrogazione di sanzioni edilizie non ottemperate e verificare i presupposti anche per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal combinato disposto del DPR 380/2001 e della l. 689/1981
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Verificare i procedimenti conclusi con l'irrogazione di sanzioni edilizie non ottemperate e verificare i presupposti anche per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal combinato disposto del DPR 380/2001 e della l. 689/1981;- Elaborare delle proposte di applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie.
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

SETTORE IV

- **OBIETTIVI PER IL PERSONALE DELL'ENTE**

Verifica della segnaletica stradale

Destinatari dell'obiettivo	Personale della polizia municipale
Descrizione dell'obiettivo	Obiettivo dell'amministrazione è quello di operare un controllo della segnaletica stradale, strumentale ad quella vetusta più vetusta che necessita di essere sostituita in tempi brevi
Tipologia dell'obiettivo	Obiettivo di settore
Finalità	operare un controllo della segnaletica stradale
Risultato atteso	Conclusione verifica entro il termine dell'anno 2023
Attività da compiere	- Controllare la segnaletica stradale; - Individuare quella che necessita di sostituzione/ammodernamento;
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

-

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Monitoraggio fenomeno randagismo e verifica

Destinatari dell'obiettivo	Personale della polizia municipale
Descrizione dell'obiettivo	Obiettivo dell'amministrazione è quello di operare un controllo della segnaletica stradale, strumentale ad quella vetusta più vetusta che necessita di essere sostituita in tempi brevi
Tipologia dell'obiettivo	Obiettivo di settore
Finalità	operare un controllo della segnaletica stradale
Risultato atteso	Conclusione verifica entro il termine dell'anno 2023
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Controllare la segnaletica stradale;- Individuare quella che necessita di sostituzione/ammodernamento;
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

SEGRETARIO COMUNALE

Contribuire alla formazione ed all'aggiornamento del personale

Destinatari dell'obiettivo	Segretario comunale
Descrizione dell'obiettivo	La formazione e l'aggiornamento del personale sono elementi fondamentali per il miglioramento del livello di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività amministrativa. Solo il costante aggiornamento consente di velocizzare la capacità di rispondere in modo efficace ed efficiente alle istanze dell'utenza, riducendo il rischio di errore ed elevando il livello dei servizi erogati
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Garantire il costante e continuo aggiornamento professionale del personale
Risultato atteso	
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Redazione di circolari esplicative e di aggiornamento nelle materie di interesse degli enti locali;- Trasmissione periodica del materiale al personale dell'ente, mediante protocollo interno
Termine per adeguarsi	31/12/2025
Peso	20

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Redazione di una proposta di regolamento sul funzionamento della Giunta Comunale con la possibilità di celebrazione delle sedute da remoto	
Destinatari dell'obiettivo	Segretario comunale
Descrizione dell'obiettivo	I regolamenti dell'ente necessitano di ricevere costante aggiornamento anche in relazione alle esigenze dell'ente.
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Aggiornare le fonti regolamentari dell'ente in relazione al funzionamento dell'Organo esecutivo
Risultato atteso	Elaborazione di una proposta di regolamento sul funzionamento della Giunta Comunale con la previsione della celebrazione di sedute con partecipazione da remoto
Attività da compiere	-Elaborazione di una proposta di regolamento sul funzionamento della Giunta Comunale con la previsione della celebrazione di sedute con partecipazione da remoto
Termine per adeguarsi	31.12.2025
Peso	20

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

2.2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Si confermano le disposizioni di cui all'allegato Piano.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del comune di Sant'Angelo a Cupolo è articolata in quattro macroaree denominati Settori, a loro volta suddivisi in "Servizi" assegnatari di competenze affini. Nell'Ente, date le sue piccole dimensioni, non è istituita la dirigenza e le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del d.lgs. n. 267/2000 sono svolte dal Responsabile del Settore, dipendente inquadrato, di norma, nella categoria professionale più elevata ai quali spetta, in automatico se sono gli unici con tale inquadramento presenti nel Settore, l'incarico di Posizione organizzativa (dal 01.04.2023 denominati "Incarichi di Elevata Qualificazione"). Il Sindaco conferisce con proprio decreto tale incarico anche per assegnare la relativa indennità di posizione secondo il sistema di pesatura vigente nell'Ente. Il Responsabile del Settore, poi, può assegnare anche ad altri dipendenti la responsabilità dei servizi in cui è articolato il proprio settore e dei relativi procedimenti.

Al vertice della struttura, con funzioni di sovrintendenza, coordinamento e controllo è posto il Segretario comunale, dipendente a tempo indeterminato del Ministero dell'Interno, inserito, a seguito di concorso pubblico, in un Albo Nazionale e scelto poi dal Sindaco all'interno della sezione regionale di detto Albo, fra gli iscritti che, a seguito di avviso pubblico, abbiano presentato la propria manifestazione di interesse.

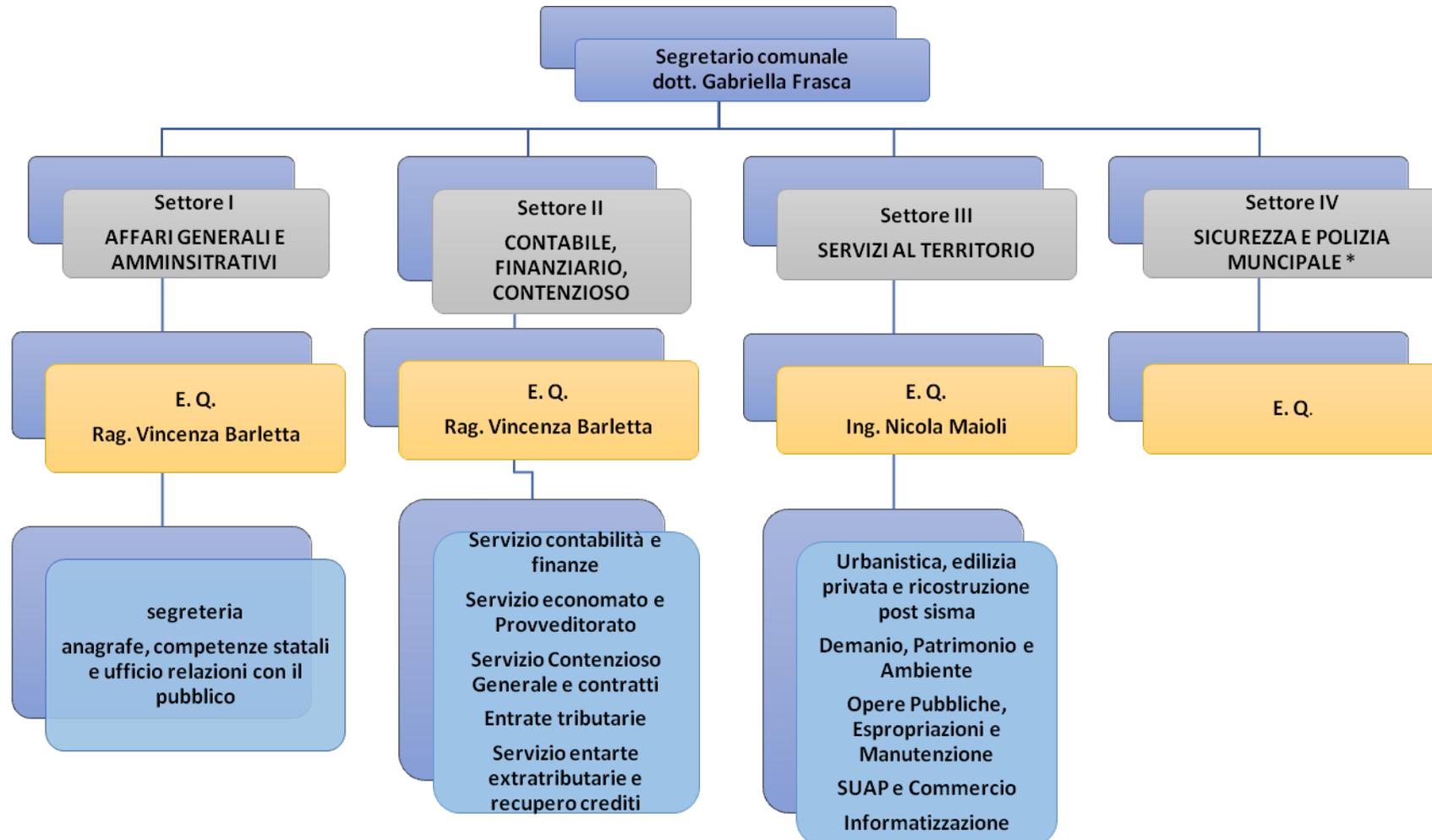
L'organigramma del Comune di Sant'Angelo a Cupolo è attualmente il seguente:

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027



COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Segretario comunale

Settore I – Affari Generali e Amministrativi

Servizio segreteria

Servizio anagrafe, competenze statali e ufficio relazioni con il pubblico

Settore II – Contabile, finanziario e Contenzioso

Servizio Entrate Tributarie

Servizio Entrate Extratributarie e recupero crediti

Servizio contabilità e finanze

Servizio Economato e Provveditorato

Servizio Contenzioso Generale e Contratti

Settore III – Servizi al territorio

Urbanistica, edilizia privata e ricostruzione post-sisma

Servizio Demanio, Patrimonio e Ambiente

Servizio Opere Pubbliche, Espropriazioni e Manutenzione

Servizio SUAP e Commercio

Servizio Informatizzazione

Settore V – Sicurezza e polizia municipale

Questo Settore non è ulteriormente articolato in servizi

Il Comune di Sant'Angelo a Cupolo è sotto organico, avendo un'ampiezza media delle unità organizzative (Settori) in termini di dipendenti a tempo indeterminato pari solo a 2. Si cerca di sopperire in parte a tale carenza mediante l'utilizzo di dipendenti di altre amministrazioni locali, utilizzati temporaneamente e con orario di lavoro ridotto.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

ORGANI DI GOVERNO

Alla struttura organizzativa in senso stretto che è costituita dal Segretario comunale e dal personale dipendente, si affiancano gli organi di governo che, di norma, esercitano funzioni politiche e non gestionali secondo il principio della separazione tra le due funzioni. Eccezionalmente, per i Comuni con meno di 5.000 abitanti, la legge consente, previa adozione di una disposizione comunale di natura regolamentare, che il sindaco attribuisca a componenti della Giunta comunale, incluso il sindaco stesso, anche compiti gestionali (Responsabilità dei settori). Gli organi di governo sono i seguenti:

Consiglio comunale – organo elettivo titolare di funzioni di indirizzo politico-amministrativo e competente sull'approvazione dei regolamenti (ad eccezione di quello sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, di competenza della Giunta comunale), degli strumenti di programmazione (come bilancio e rendiconto) e titolare della altre competenze di cui all'art.42 del d.lgs. n. 267/2000.

Per i Comuni della fascia demografica in cui rientra Sant'Angelo a Cupolo, il Consiglio comunale ha 13 componenti incluso il Sindaco.

Giunta comunale – organo con funzioni principalmente di attuazione dell'indirizzo generali espressi dal consiglio comunale, come stabilito dall'art. 48 del d.lgs. n. 267/2000, nominato dal Sindaco e da questi presieduto - La Giunta comunale di Sant'Angelo a Cupolo ha 5 componenti incluso il Sindaco.

Sindaco – eletto a suffragio universale e diretto, rappresenta l'Ente, ne ha la responsabilità generale, presiede la giunta comunale e svolge le funzioni di cui all'art. 50 del d.lgs. n. 267/2000.

Con decreto del Presidente della Repubblica del 04/09/2024, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 217 del 16/09/2024, è stato disposto lo scioglimento del Consiglio Comunale ed il Dott. Mario LA MONTAGNA è stato nominato Commissario Straordinario per la provvisoria gestione dell'Ente, con i poteri del Sindaco, del Consiglio e della Giunta Comunale.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN MODALITÀ AGILE

Il lavoro agile, nelle more dell'approvazione dei criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro che possono essere svolti in modalità agile, previo confronto con i sindacati (introdotto su questa materia dal nuovo C.C.N.L. del personale dipendente del comparto Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022) è consentito secondo quanto previsto dalla legislazione vigente (art. 14 della l. n.124/2015) e comunque nel rispetto delle indicazioni previste dal predetto C.C.N.L.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Al 31.12.2024 il Comune di Sant'Angelo a Cupolo aveva in servizio il personale di seguito indicato per categoria di inquadramento, profilo professionale e tipologia contrattuale:

categoria	Tempo indeterminato orario pieno	Tempo indeterminato orario parziale	Totali
EQ (ex D)	2	0	2
Istruttori	4	1*	6
Operatori esperti	2	0	2
Operatori	0	0	0
Totali	8	1	9

* dipendente, il cui rapporto di lavoro è stato ceduto in mobilità in uscita ad altro ente a decorrere dal 11/01/2025.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce nell'attività di programmazione ed è orientato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso l'efficiente allocazione delle risorse umane e la valorizzazione delle relative competenze professionali, si ottimizza l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono in modo efficace, efficiente ed economico gli obiettivi di valore pubblico e di *performance*, offrendo servizi più adeguati ai bisogni della collettività.

La programmazione e la definizione del fabbisogno di risorse umane, in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Al fine di poter elaborare una corretta programmazione, è opportuno che gli enti valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del *trend* delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni.

A tali aspetti saranno dedicati i paragrafi che seguono.

Capacità assunzionale del Comune di Sant'Angelo a Cupolo.

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

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

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'**organizzazione** degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, **in conformità al piano triennale dei fabbisogni** di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di **performance** organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, **in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter**. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.*

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

*Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche **curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane** attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, **ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione** in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

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

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

L'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dispone:

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

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

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

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

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

In materia, il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018; le linee guida non hanno natura giuridica regolamentare, ma, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti, definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche.

Ad integrazione del delineato quadro normativo:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 recita: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, commi 1-3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, dispone:
 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:
 - “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
 - 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
 - 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
 - 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, costituisce una declinazione ed attualizzazione delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e rappresenta uno strumento imprescindibile per il perseguimento dell'interesse pubblico, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

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

In tale ottica infatti l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare **la soglia di spesa per nuove assunzioni**, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 ed introduce **una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa**.

In particolare, l'art. 4 del decreto ministeriale citato individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti (Tabella 1 del DM) e stabilisce, al comma 2, che *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*. All'art. 6, comma 1, il medesimo DM, prevede che *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”*. I successivi commi 2 e 3, dell'art. 6 stabiliscono che *“A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”* e che *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”*.

L'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 dispone:

“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Come evidenziato dalla tabella che segue, il Comune di Sant'Angelo a Cupolo si colloca al di sotto del valore soglia stabilito nella tabella 3 del D.M. 17 marzo 2020, poiché il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è pari al 19,09%.

Per i Comuni con popolazione compresa tra i 3.000 ed i 4.999 abitanti, come quello di Sant'Angelo a Cupolo, il valore soglia è infatti fissato al 27,20%.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020 “[...] *i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*” e pertanto **l'incremento consentito della spesa di personale per l'anno 2025, risulta pari ad € 204.810,60.**

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti	4200	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa - I FASCIA	
Anno Corrente	2025	27,20%	31,20%	%	I
Entrate correnti		FCDE	227.015,19I	42,50%	204.810,60I
Ultimo Rendiconto	2.474.445,21I	Media -	2.524.827,35I	Spesa massima 2025	
Penultimo rendiconto	2.890.634,56I	Rapporto Spesa/Entrate		686.753,04I	
Terzultimo rendiconto	2.890.447,86I	19,09%			
Spesa del personale					
Redditi da lavoro dipendente		Macroaggregato 101	481.942,44I		
Spesa per il Segretario in convenzione		Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila			
		Eventuale importo ricevuto			
Somministrazione		BDAP U1.03.02.12.001			
Quota LSU in carico all'Ente		BDAP U1.03.02.12.002			
Collaborazioni coordinate e a progetto		BDAP U1.03.02.12.003			
Altre forme di lavoro flessibile		BDAP U1.03.02.12.999			
Totale spesa del personale		Collocazione ente		10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 165, della Finanziaria 2025)	
Ultimo rendiconto	481.942,44I	Prima fascia		20.481,06I	
Capacità assunzionale					
204.810,60 €					

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Spesa del Personale		
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;		
Entrate Correnti		
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.		
Fasce demografiche	Prima soglia	seconda soglia
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%
Comuni che si collocano nella seconda fascia		
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.		
Comuni che si collocano nella terza fascia		
A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.		

Stima del trend delle cessazioni

Con decorrenza 27/12/2024 hanno acquistato efficacia le dimissioni volontarie di una unità a tempo pieno ed indeterminato ex categoria C – istruttore vigilanza.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Con decorrenza 11/01/2025 è divenuta efficace la cessione del rapporto di lavoro mediante mobilità volontaria di una unità area istruttori - part time al 50%. Non sono previste cessazioni per legge (pensioni di vecchiaia) e al momento non sono noti pensionamenti su dimissioni volontarie.

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Il Comune di Sant'Angelo a Cupolo è un ente di ridotte dimensioni demografiche e con un limitata disponibilità di risorse umane e strumentali.

Nel corso degli ultimi anni l'organico dell'ente si è notevolmente ridotto e sarebbe necessario un potenziamento della struttura amministrativa (oggi l'età media dei dipendenti dell'ente è di oltre 58 anni), con l'assunzione di nuove risorse, adeguate e pronte a recepire le sfide di una P.A. efficiente, digitale, *smart* e performante. Tuttavia e nonostante la sussistenza di spazi assunzionali, le esigenze di contenere la spesa corrente e soprattutto arginarne l'irrigidimento, suggeriscono di utilizzare, nei limiti consentiti dalla vigente normativa di riferimento, forme di assunzione flessibile.

In particolare, come più avanti evidenziato, l'ente programma di prorogare al 31.12.2025 il contratto, stipulato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della l. 311/2004 e s.m.i. (attualmente in scadenza al 30/06/2025) per le esigenze del settore II (finanziario – tributi – contenzioso), al fine di supportare il lavoro della Responsabile di settore, cui è stata conferita *ad interim* anche la Responsabilità del settore I – amministrativo.

L'ente prevede altresì di stipulare, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della l. 311/2004 e s.m.i. un contratto per un agente P.M. per 12 ore settimanali fino al 31/12/2025. La stipulazione di tale contratto si rende necessaria ed indifferibile al fine di rendere operativo il servizio di polizia locale, al momento privo di personale (la Responsabilità di settore è stata assegnata *ad interim* al Responsabile del settore III tecnico) a seguito delle dimissioni volontarie, con decorrenza 27/12/2024, dell'unica risorsa umana inserita nel settore IV polizia municipale.

Tale esigenza è avvertita per tutti gli adempimenti afferenti a tale funzione fondamentale, oltretutto al fine di garantire controllo e tutela della sicurezza pubblica sul territorio, atteso anche che a Sant'Angelo a Cupolo non operano presidi di polizia.

Poiché con deliberazione n. 9 del 07.11.2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma IV del d.lgs. 267/2000, il Commissario Straordinario per la provvisoria gestione dell'ente, nominato con decreto del Presidente della Repubblica del 04/09/2024, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 217 del 16/09/2024, ha approvato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale, le citate forme di assunzione flessibili saranno utilizzare previa ricezione del parere preventivo favorevole della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

In relazione ai limiti della spesa flessibile deve rilevarsi quanto segue.

L'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 dispone che *A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266*

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

del 2005, e successive modificazioni. alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

La delibera della Corte dei conti, Sezione delle Autonomie, n. 1/SEZAUT/2017/QMIG, ha precisato che:

- *“A questo proposito, sia pur in riferimento ad altre fattispecie limitative, si è sviluppato un orientamento (cfr. Sez. Reg. Contr. Lombardia n. 227/2011/PAR e n. 1/2015/PAR) incline a ritenere che, in assenza di una base di spesa nei periodi contemplati dalla norma di riferimento, sia comunque possibile colmare la lacuna normativa creandone una ex novo, valida per il futuro;*
- *Mutuando questa impostazione, nell'ipotesi in cui non sia stata sostenuta alcuna spesa nell'anno 2009, ovvero nel triennio 2007/2009, si potrebbe ritenere funzionale consentire le assunzioni determinate dall'assoluta necessità di far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente (cfr. Sez. Reg. Contr. Lombardia, delibera n. 29/2012/PAR, Sez. Reg. Contr. Puglia, delibera n. 149/2016/PAR);*
- *Questa nuova soglia di spesa, nella misura strettamente necessaria a far fronte ad esigenze eccezionali, costituirà, a sua volta, il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi”;*
- *pertanto, “ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”;*

In proposito deve rilevarsi che:

- la spesa media per contratti di lavoro flessibile sostenuta dal Comune di Sant'Angelo a Cupolo nell'anno 2009 ammontava complessivamente a € 0,00;
- analogamente, la spesa media per contratti di lavoro flessibile sostenuta dal Comune nel triennio 2007-2009 ammontava anch'essa complessivamente a € 0,00;

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

- rilevata, in ossequio a quanto disposto dalla Corte dei conti, Sezione delle Autonomie, nella richiamata delibera n. 1/SEZAUT/2017/QMIG, la necessità di individuare una nuova base di spesa per sostenere spese di personale con contratti di lavoro flessibile, la stessa veniva determinata con deliberazione di Giunta Comunale n. 62/2020 nella soglia di € 28.950,00.

Il Comune di Sant'Angelo a Cupolo, al fine di assicurare il corretto svolgimento dell'attività amministrativa e garantire continuità nell'erogazione dei servizi, stante la ridotta presenza di personale a tempo indeterminato, intende fare ricorso nell'esercizio 2024 all'utilizzo, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della l.n. 311/2004 (cd. scavalco d'eccezione), di due unità di personale (ex categoria D) fino al 31/12/2025 come di seguito indicato:

- EQ (ex cat. D) esperto contabile per 6 ore settimanali fino al 31/12/2025 per le esigenze connesse alle attività del settore amministrativo contabile;
- Area Istruttori (ex cat. C) per le esigenze connesse all'espletamento delle attività del settore vigilanza per 12 ore settimanali fino al 31/12/2025.

In via prudenziale e per analogia, anche dette fattispecie contrattuali, benché non puntualmente indicate nell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, sono considerate assimilate al lavoro flessibile e per esse è verificato il rispetto del relativo tetto di spesa. La spesa prevista per le citate assunzioni flessibili di personale fino al 31.12.2025 ammonta a complessivi € 17.977,40 (importo a lordo di oneri riflessi) e tale spesa è inferiore al limite dei 28.950,00 euro definito con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 62/2020. Si attesta che la spesa per stipendi ed oneri è prevista ai cod. bil. 1.01.01.01.002 per stipendi, 1.01.02.01.001 per oneri riflessi e 1.02.01.01.001 per IRAP.

A tali assunzioni va ad aggiungersi l' **ASSUNZIONE DI UNO SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO (DPCM 24 luglio 2024). Si tratta di un'assunzione etero finanziata, non rientrante nei limiti di spesa del Comune di Sant'Angelo a Cupolo (BN).**

Ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 124 del 2023, il Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato un avviso finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni d'interesse da parte delle Regioni, delle Città metropolitane, delle Province, delle Unioni di Comuni e dei Comuni per l'assunzione di personale per lo svolgimento di attività direttamente afferenti alle politiche di coesione.

Il Comune di Sant'Angelo a Cupolo ha inviato la propria candidatura ed è rientrato tra gli enti destinatari di una risorsa dell'area dei funzionari – profilo specialista economico statistico (DPCM 14 luglio 2024, allegato 2). Tale assunzione a tempo indeterminato è resa possibile **attraverso il contributo del Programma Nazionale a totale copertura delle spese di personale per la risorsa assegnata (area dei funzionari – profilo specialista economico statistico) fino al 31 dicembre 2029; a decorrere dall'anno 2030, gli oneri connessi alla citata assunzione sono a carico di risorse statali già individuate nel DL 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162.**

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

Alla luce di quanto sopra esposto il piano delle assunzioni di personale 2025/2027 è quello di seguito indicato:

PIANO ASSUNZIONI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027:

n. posti	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Azioni da intraprendere	Anno di realizzazione
1	EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVO CONTABILI	TEMPO DETERMINATO E TEMPO PARZIALE PER UN MASSIMO DI SEI ORE SETTIMANALI	INCARICO EX ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004	scadenza 31/12/2025
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE VIGILANZA	TEMPO DETERMINATO E PARZIALE PER UN MASSIMO DI 12 ORE SETTIMANALI	ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004	scadenza 31/12/2025
1	EQ	SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO	TEMPO INDETERMINATO CON <u>CONTRIBUTO DEL PROGRAMMA NAZIONALE ALLE SPESE DI PERSONALE ASSUNTO DAGLI ENTI FINO AL 31 DICEMBRE 2029, E A DECORRERE DALL'ANNO 2030 A CARICO DI RISORSE STATALI GIÀ</u>	* ASSUNZIONE FINANZIATA CON RISORSE STATALI	2025

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

			<u>INDIVIDUATE NEL DL 124/2023 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 13 NOVEMBRE 2023, N. 162</u>		
NESSUNA ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO NEL 2025 /2026/2027 FINANZIATA CON RISORSE PROPRIE DELL'ENTE					

Per il Piano di formazione, si veda l'allegato.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 - 2027

4. MONITORAGGIO

Il Comune di Sant'Angelo a Cupolo è un Ente con meno di 50 dipendenti e pertanto non è tenuto alla compilazione di questa sezione. Dato atto che, trattandosi di Comune con meno di 50 dipendenti, il monitoraggio rientra tra quegli elementi di natura meramente eventuale, si ritiene ad ogni modo di darne una minima applicazione per come sotto riportato.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance

Il monitoraggio avverrà, con periodicità annuale, secondo le modalità stabilite dal Capo V della LR 18/2016 e, quindi, si concluderà con la prevista Relazione annuale sulla Performance approvata dalla Giunta Comunale e validata dal OIV.