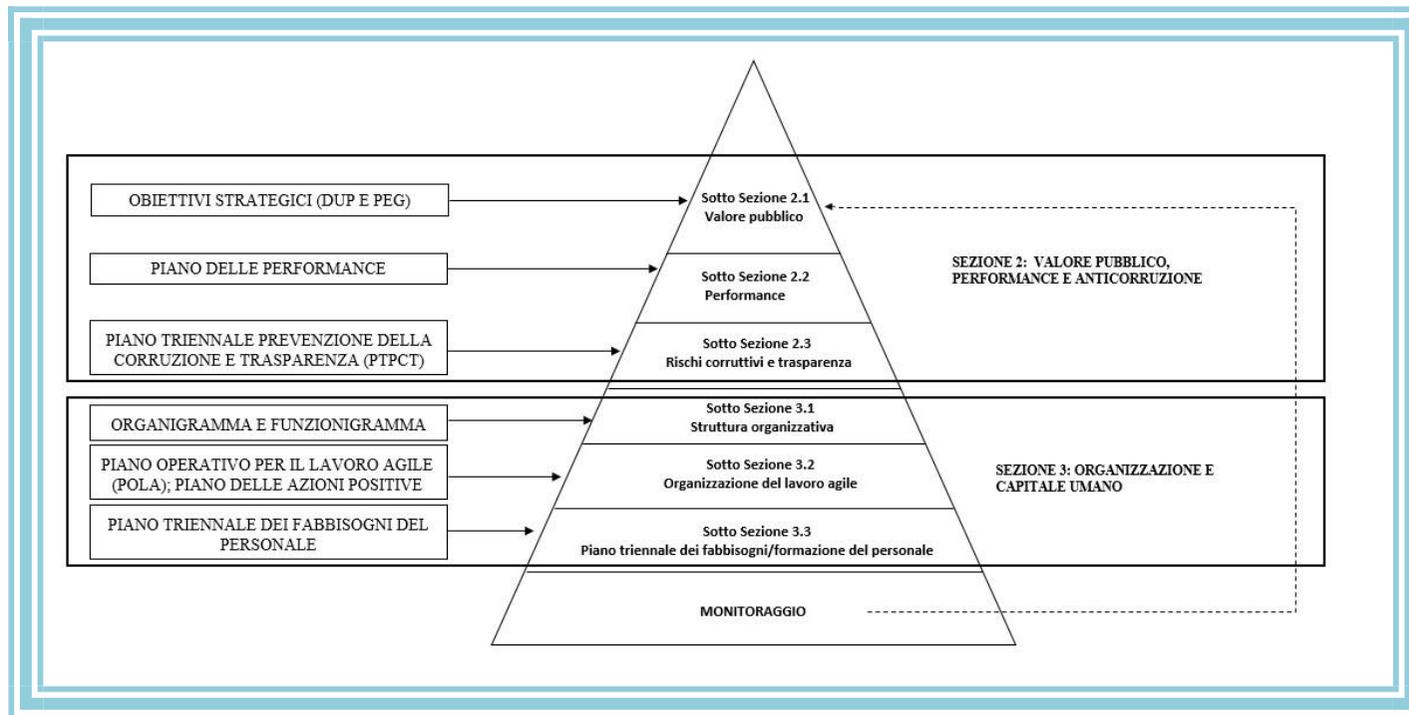


COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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.



COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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 a 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 2024 - 2026

- 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 (31 gennaio) 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 2024 - 2026

SEZIONE 1 SCHEMA 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

responsabile per la protezione dei dati personali : Dott. Antonello Botte

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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 2024/2026 adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 04 del 29/04/2024.

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;
- manifestano il passaggio di consegne tra organi politici e soggetti gestionali;

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

- 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 ed 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 ed, ai dipendenti, dai responsabili i quali, 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 2024 - 2026

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 2024 - 2026

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 in quanto assicurano una maggiore razionalizzazione del sistema organizzativo, consentono la tracciabilità e immodificabilità dei processi e 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 e materializzazione 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.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	Al contempo è necessario procedere ad una implementazione dei servizi on line offerti ai 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">- potenziamento del sito internet;- dematerializzazione delle comunicazioni tra uffici comunali ed utilizzo della rete intranet per lo scambio di <i>files</i> e documenti digitali;- attivazione di pagamenti mediante POS
Termine per adeguarsi	31.12.2024
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

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

una serie di strumenti volti a dotare ciascuna amministrazione pubblica di un sistema organico di prevenzione da episodi a 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. 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 piao.

Tipologia dell'obiettivo

Strategico e trasversale

Finalità

Pervenire ad una “amministrazione priva di fenomeni corruttivi”

Risultato atteso

- 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.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Attività da compiere	Rispettare le indicazioni contenute nel vigente PTPC ed attuare tutte le misure in esso contenute. Attestare la partecipazione a costo zero per l'ente nelle materie previste nel piano di formazione inserito nel PIAO.
Termine per adeguarsi	31.12.2024
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"

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Finalità	- Garantire il libero esercizio dell'accesso civico, di cui al D. Lgs. n. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque 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	31.12.2024
Termine per adeguarsi	Pervenire ad una "amministrazione accessibile e trasparente"
Peso	10

* GLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA, STRATEGICI E TRASVERSALI SONO I MEDESIMI 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 2024 - 2026

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

Obiettivo n. 1: Nuova istituzione del servizio sostitutivo mensa mediante erogazione dei buoni pasto elettronici

Destinatari dell'obiettivo	Vincenza Barletta
Descrizione dell'obiettivo	L' art. 35, c. 1, CCNL 16 novembre 2022, il quale prevede: <i>1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.</i>
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Porre in essere tutte le attività propedeutiche all'istituzione del servizio sostitutivo mensa mediante erogazione dei buoni pasto elettronici
Risultato atteso	Erogazione dei buoni pasto elettronici secondo le disposizioni regolamentari dell'ente
Attività da compiere	- Elaborare una proposta di regolamento;

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	<ul style="list-style-type: none">- Promuovere, in collaborazione con il segretario comunale, tutte le procedure propedeutiche all'approvazione del regolamento in oggetto (attivazione delle procedure previste dall'art. 5 del CCNL 22.11.2022; Procedere, nel rispetto della vigente normativa in materia di acquisti pubblici, all'acquisto dei buoni pasto elettronici;- Erogare i buoni pasto.
Termine per adeguarsi	15.10.2024
Peso	20

Obiettivo n. 2: Redazione di una proposta di regolamento sull'ordinamento 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 degli uffici e servizi da sottoporre ad approvazione da parte 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 2024 - 2026

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	31.10.2024
Peso	10

Obiettivo n. 3: Avvio 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 approvato e pertanto devono essere realizzate le procedure la successiva realizzazione delle attività
Tipologia dell'obiettivo	Individuale

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Finalità	Realizzare gli obiettivi indicati nel progetto e nel piano operativo
Risultato atteso	Espletamento delle procedure e rendicontarle
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
Termine per adeguarsi	31 dicembre 2024
Peso	10

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

Obiettivo n. 1: Bonifica ed implementazione della banca dati 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 degli uffici finalizzata alla bonifica ed il costante aggiornamento della banca dati, da realizzare mediante il confronto con i dati ANPR
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Il confronto dei dati dell'anagrafe della popolazione residente con quelli della banca dati dei tributi comporterà i seguenti benefici: <ul style="list-style-type: none">- bonifica della banca dati dei tributi;- eliminazione degli errori nell'invio di avvisi di pagamento, accertamenti;

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	- 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 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	31.12.2024
Peso	20

Obiettivo n. 2: 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</p>

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	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 2024, previa assegnazione del relativo obiettivo
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Bonificare il <i>data base</i> di n. 500 posizioni inserite nel protocollo informatico
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	31.12.2024
Peso	20

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

Destinatari dell'obiettivo	Vincenzo Del Ninno
Descrizione dell'obiettivo	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

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	<p>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 2024, previa assegnazione del relativo obiettivo</p>
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	- Accorpare le posizioni anagrafiche inserite nel protocollo informatico e riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica
Termine per adeguarsi	31.12.2024
Peso	40

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

SETTORE II

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

Obiettivo n. 1: Costituzione della banca dati informatica del contenzioso

Destinatari dell'obiettivo	Rag. Vincenza Barletta
Descrizione dell'obiettivo	La creazione di una banca dati informatica costituisce il presupposto per una corretta ed ordinata gestione delle attività dell'ente e per un'efficace e celere consultazione dell'archivio, presupposto per garantire buon andamento, efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Costituire una banca dati informatica del contenzioso e curarne il costante aggiornamento
Risultato atteso	Costituzione del registro informatico del contenzioso ed avvio dell'attività di compilazione dello stesso
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Espletare tutte le procedure propedeutiche all'istituzione del registro informatico, dal quale risultino tutte le informazioni relative a ciascun contenzioso pendente (Autorità Giudiziaria dinanzi alla quale è stato promosso il giudizio, grado del giudizio, parti, stato del giudizio, valutazione del rischio soccombenza);- Concludere le procedure di istituzione del registro entro il

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	15.10.2024; - Avviare la compilazione del registro entro il 31.12.2024.
Termine per adeguarsi	15.10.2024 per l'istituzione del registro e 31.12.2024 per l'avvio delle attività di compilazione del registro
Peso	5

Obiettivo n. 2: Riduzione del tempo medio di pagamenti e dello stock di debito commerciale

Destinatari dell'obiettivo	Rag. Vincenza Barletta
Descrizione dell'obiettivo	La riduzione dello stock di debito commerciale e l'azzeramento del tempo dei medi di pagamenti sono obiettivi essenziali per la sana gestione dell'ente
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Azzeramento indicatore annuale del tempo medio di ritardo del pagamento delle fatture commerciali di competenza dell'area al 31.12.2024, incluse quelle acquisite nelle annualità precedenti.
Risultato atteso	
Attività da compiere	L'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti relativo all'anno 2024, è elaborato ai sensi dell'art. 1, comma 861, della l. n. 145/2018 e dell'art. 33 del d.lgs. n. 33/2013, con riferimento alle fatture di competenza. Stock debito commerciale, di cui all' articolo 33 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 , per fatture di competenza dell'area determinato ai sensi dell'art. 1, commi 859 e 861, l. n. 145/2018. - Per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo occorre che l'ufficio finanziario fornisca i dati relativi allo stock corretto al 31.12.2023Avviare la compilazione del registro entro il 31.12.2024.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Termine per adeguarsi	31.12.2024
Peso	25
<u>Obiettivo n. 3:</u>	
Destinatari dell'obiettivo	Rag. Vincenza Barletta
Descrizione dell'obiettivo	Gli atti regolamentari dell'ente devono essere oggetto di costante revisione ed aggiornamento, in relazione al mutato quadro normativo di livello superiore. Tale esigenza è in particolar modo avvertita in relazione ad i regolamenti dei tributi maggiori
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Sottoporre a revisione i regolamenti TARI e COSAP al fine di elaborare proposte di aggiornamento
Risultato atteso	Eliminare dai regolamenti comunali previsioni illegittime, contraddittorie, dalla formulazione non chiara e di difficile interpretazione
Attività da compiere	- Sottoporre a revisione i due regolamenti, evidenziando le disposizioni che necessitano di modifica e/o integrazione; - Elaborare proposte di modifica dei regolamenti.
Termine per adeguarsi	31.12.2024
Peso	10

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

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Obiettivo n. 1: Bonifica dell'anagrafe dei creditori/debitori

Destinatari dell'obiettivo	Adriano De Lauri
Descrizione dell'obiettivo	<p>Nel <i>data base</i> del programma di Ragioneria 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 di crediti, debiti, pagamenti e versamenti che riguardano tali anagrafiche, ampliando il rischio di errori di ricerca per incompleta estrazione dei dati 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 2024 previa assegnazione del relativo obiettivo</p>
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	<ul style="list-style-type: none">- Accorpare le posizioni anagrafiche inserite nel programma Ragioneria e contabilità dell'ente e riconducibili alla medesima persona fisica o giuridica

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Termine per adeguarsi	31.12.2024
Peso	20

Obiettivo n. 2: Attività di supporto all'elaborazione del ruolo TARI 2024 ed alle attività di imbustamento propedeutiche all'invio	
Destinatari dell'obiettivo	Adriano De Lauri
Descrizione dell'obiettivo	Le entrate tributarie hanno un ruolo centrale per gli enti locali. Fondamentali sono le attività di accertamento e riscossione
Tipologia dell'obiettivo	individuale
Finalità	Cooperare con la Responsabile del settore finanziario e tributi al fine di garantire una corretta ed ordinata gestione delle attività
Attività da compiere	- Cooperare alle attività di redazione dei ruoli ed alle attività propedeutiche all'invio degli stessi ed alla bonifica della banda dati dei contribuenti
Termine per adeguarsi	31.12.2024
Peso	20

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

SETTORE III

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

Obiettivo n. 1: Affidamento e gestione del servizio di refezione scolastica per l'a.s. 2024/2025

Destinatari dell'obiettivo	Ing. Nicola Maioli
Descrizione dell'obiettivo	E' stato conferito indirizzo al Responsabile del Settore III di porre in essere tutti gli atti necessari all'affidamento del servizio di refezione scolastica per l'a.s. 2024/2025, nonostante lo stesso non rientri espressamente nelle competenze afferenti al III settore
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Utilizzare le risorse assegnate per avviare e gestire il servizio di refezione scolastica per l'a.s. 2023/2024
Risultato atteso	Conclusione procedure di affidamento
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Espletare tutte le procedure propedeutiche all'affidamento in oggetto;- Attivare le comunicazioni con i l'Istituto comprensivo e con gli utenti;- Gestire il servizio fino a conclusione dell'a.s. 2024/2025
Termine per adeguarsi	30/06/2025

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Peso	10
------	----

Obiettivo n. 2: Progettazione di opere strategiche

Destinatari dell'obiettivo	Nicola Maioli
Descrizione dell'obiettivo	<p>La realizzazione di opere strategiche costituisce un indefettibile presupposto di sviluppo del territorio.</p> <p>L'obiettivo assegnato al Responsabile del Settore III è quello di porre in essere tutte le attività necessarie alla progettazione interna delle seguenti opere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Intervento di riammagliamento e rifunzionalizzazione della S.P. 13 ed S.P 18 nel territorio di Sant'Angelo a Cupolo con la S.P. 86 nel Comune di San Nicola Manfredi.• Lavori di ristrutturazione della rete idrica comunale
Tipologia dell'obiettivo	Individuale
Finalità	Procedere con l'iter di redazione delle proposte progettuali ed inviarle ai soggetti preposti all'espressione dei pareri di competenza, se previsti dalla normativa statale e regionale.
Risultato atteso	Progettazione interna di opere strategiche
Attività da compiere	<p>Elaborare la progettazione, fino al livello esecutivo delle seguenti opere:</p> <ul style="list-style-type: none">- Intervento di riammagliamento e rifunzionalizzazione della S.P. 13 ed S.P 18 nel territorio di Sant'Angelo a Cupolo con

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	<p>la S.P. 86 nel Comune di San Nicola Manfredi.</p> <ul style="list-style-type: none">- Lavori di ristrutturazione della rete idrica comunale <p>Elaborare la proposta di delibera di Giunta Comunale di presa d'atto delle osservazioni, della relazione del Professionista redattore del Puc e delle determinazioni propedeutiche al prosieguo delle attività;</p> <p>Trasmissione dei progetti agli Enti preposti al rilascio dei pareri di competenza;</p> <p>Elaborare proposte di deliberazione di approvazione dei progetti.</p>
Termine per adeguarsi	31.12.2024
Peso	15

Obiettivo n. 3: Avvio delle procedure per l'affidamento all'esterno della gestione degli impianti sportivi di proprietà comunale

Destinatari dell'obiettivo	Nicola Maioli
Descrizione dell'obiettivo	L'Ente dispone di diverse strutture sportive dislocate nel territorio. Non potendo procedere ad una gestione diretta degli stessi si assegna al Responsabile del Settore II l'obiettivo di procedere all'elaborazione di una proposta di esternalizzazione della gestione nel rispetto della normativa, statale e regionale vigente, nonché delle disposizioni del "Regolamento per l'affidamento in gestione e concessione in uso degli impianti sportivi comunali", approvato con deliberazione C. C. n. 34 del 29/11/2018 e del "regolamento

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	sulla collaborazione tra cittadini e amministrazione per la cura, la rigenerazione e la gestione condivisa dei beni comuni” approvato con deliberazione C. C. n. 28 del 01.08.2022
Tipologia dell’obiettivo	Individuale
Finalità	Individuare, in conformità alle disposizioni normative statali e regionali vigenti, ed in ossequio alle disposizioni regolamentari dell’Ente, le possibili modalità di affidamento all’esterno della gestione delle strutture sportive di proprietà comunale presenti sul territorio
Risultato atteso	Elaborare proposte di possibili affidamento
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Operare una ricognizione delle strutture ed impianti sportivi esistenti sul territorio comunale, verificando preliminarmente la sussistenza di tutte le attestazioni e le certificazioni propedeutiche al loro utilizzo a fini sportivi ed alla esternalizzazione della gestione;- Redazione di un report, anche in formato tabellare, della ricognizione effettuata ai sensi del punto precedente;- Definire il quadro normativo e regolamentare applicabile all’affidamento <i>de quo</i>;- Elaborare una proposta di possibile gestione esternalizzata degli impianti
Termine per adeguarsi	31.12.2023
Peso	10



COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Obiettivo n. 4: 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 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
Termine per adeguarsi	31.12.2024
Peso	10

- OBIETTIVI PER PERSONALE NON EQ (NON TITOLARE DI P.O.) INQUADRATO NL SETTORE III

Obiettivo n. 1: Aggiornamento della banca dati digitale delle concessioni cimiteriali e monitoraggio delle concessioni per il cimitero di San

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Marco ai monti e Montorsi

Destinatari dell'obiettivo	Gerardo Salerno
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 delle concessioni cimiteriali dei 6 cimiteri esistenti sul territorio e procedere nel 2023 con la rilevazione di quelle relative al cimitero di San Marco ai monti e Montorsi. Tale attività consentirà di verificare le concessioni in scadenza, onde proporre ai privati l'eventuale rinnovo, e stimare il fabbisogno di eventuali ampliamenti dei cimiteri</p> <p>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	Individuale
Finalità	Istituzione della banca dati digitale delle concessioni cimiteriali e rilevazione delle concessioni del cimitero di San Marco ai monti e Montorsi.
Risultato atteso	Digitalizzazione dei processi di monitoraggio delle concessioni cimiteriali
Attività da compiere	<ul style="list-style-type: none">- Istituzione della banca dati delle concessioni cimiteriali, nella quale siano riportati: n. rep. Della concessione (se disponibile), data della concessione, oggetto della

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	concessione, tipo di concessione e durata, scadenza, altri elementi che si riterranno utili ai fini di un efficiente funzionamento della banca dati; - Rilevazione delle concessioni cimiteriali relative al Cimitero di, mediante la compilazione dei campi contenuti nella istituenda banca dati delle concessioni cimiteriali
Termine per adeguarsi	31.12.2023
Peso	20

Obiettivo n. 2: 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 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.
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	- Supportare l'utenza nella fase di registrazione digitale e di

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	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	31.12.2024
Peso	10

Obiettivo n. 2: 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	- Operare un monitoraggio dei diritti versati all'ente per i servizi scolastici richiesti dai cittadini nelle annualità 2020, 2021, 2022 e 2023;

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	<ul style="list-style-type: none">- 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	31.12.2024
Peso	20

Obiettivo n. 3: Aggiornamento di una banca dati digitale dei titoli edilizi

Destinatari dell'obiettivo	Daniele Bovio e 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 2024
Risultato atteso	Digitalizzazione dei processi di concessione e monitoraggio dei titoli edilizi

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Attività da compiere	- 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 banca dati.
Termine per adeguarsi	31.12.2024
Peso	20

Obiettivo n. 3: Aggiornamento di una banca dati digitale dei titoli edilizi

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
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	-Verificare i procedimenti conclusi con l'irrogazione di

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

	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	31.12.2024
Peso	20

SETTORE IV

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

Obiettivo n. 1: 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

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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	31.12.2024
Peso	20

•

Obiettivo n. 2: 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	- Controllare la segnaletica stradale; - Individuare quella che necessita di sostituzione/ammodernamento;
Termine per adeguarsi	31.12.2024
Peso	20

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

2.2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Si rinvia al Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di cui agli atti allegati.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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 (il Commissario Straordinario) 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.

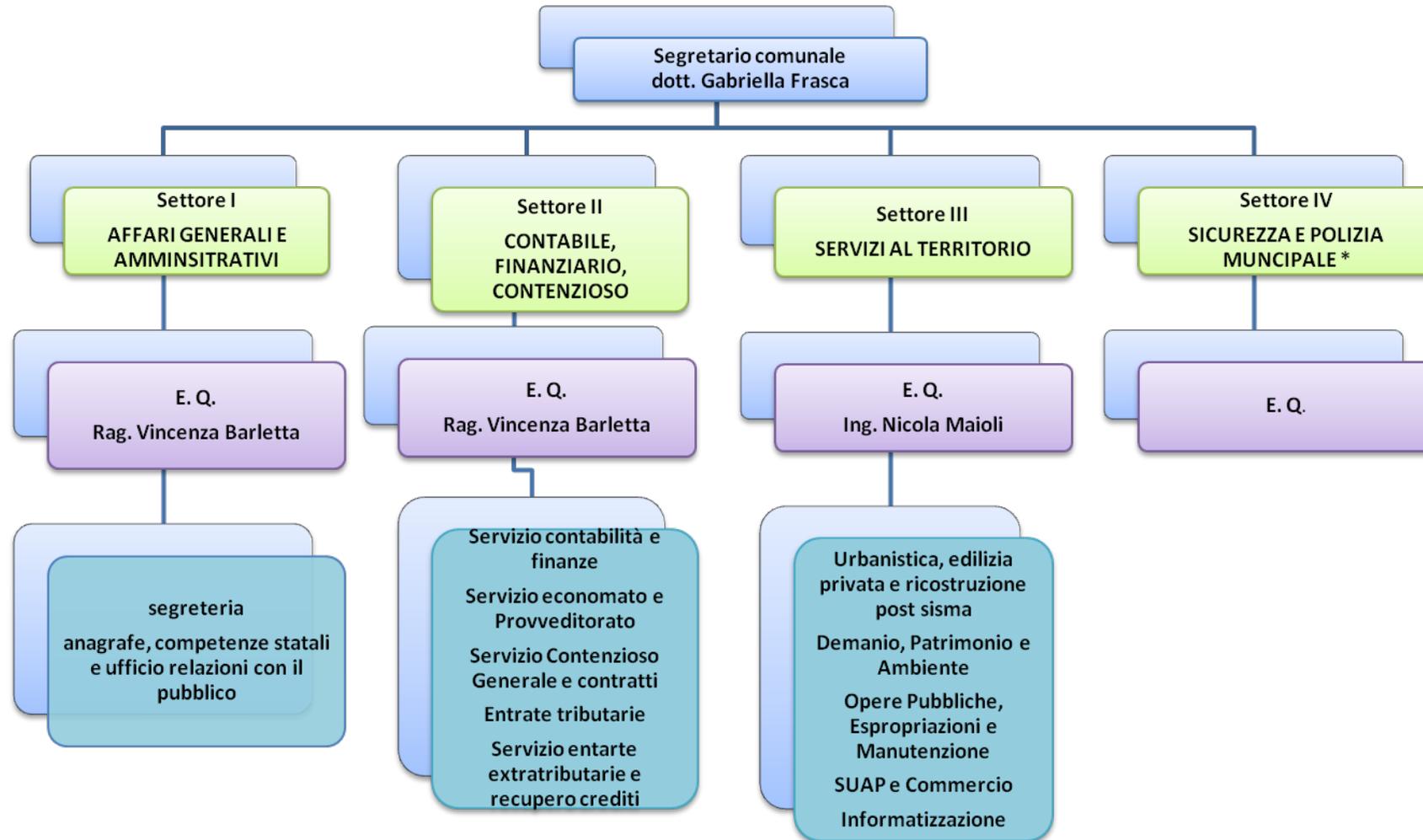
Al vertice della struttura, con funzioni di sovrintendenza, coordinamento e controllo è posto il Segretario comunale, dipendente a tempo indeterminato del Ministero dell'Interno, inserito, a seguito di concorso pubblico, in un Albo Nazionale e scelto poi dal Sindaco all'interno della sezione regionale 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 2024 - 2026



COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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 1,8. 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.

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 dalla Giunta comunale), degli strumenti di programmazione (come bilancio e rendiconto) e titolare della altre competenza 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.

3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN MODALITÀ AGILE

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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

- 1) ***la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;***

Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Al 31.12.2023 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	2	0	2
AREA ISTRUTTORI	5	1	6
Operatori esperti	1	1	2
Operatori	0	0	0

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Totali	8	2	10
--------	---	---	-----------

Azioni per realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini disabili e digitalizzazione delle procedure.

La piena accessibilità fisica è già stata garantita con l'abbattimento delle barriere architettoniche per l'accesso alla sede municipale e con la possibilità che alcuni servizi e funzioni siano resi, su richiesta, a domicilio. Per realizzare l'accessibilità anche digitale l'Ente ha presentato diverse domande di finanziamento di progetti finalizzati ad incrementare il livello di digitalizzazione dei procedimenti gestiti, in particolare mediante l'utilizzo del sistema pagoPa, dello SPID e dell'app IO. L'Ente ha partecipato nel 2022 ai seguenti bandi per il finanziamento dei correlati progetti:

1. Fondi PA Digitale 2026 Comuni – Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"
2. Fondi PA Digitale 2026 Comuni - Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al *cloud* per le PA Locali"
3. Fondi PA Digitale 2026 Comuni - Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
4. Fondi PA Digitale 2026 Comuni - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"
5. Fondi PA Digitale 2026 Comuni - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione *app* IO"
6. Fondi PA Digitale 2026 Comuni - Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"
7. Fondi PA Digitale 2026 Comuni – Avviso Misura 1.4.4 "SPID CIE"
8. Fondi PA Digitale 2026 Comuni - Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni.

Tali innovazioni, pur essendo destinate alla generalità dei cittadini, faciliteranno l'accesso alle funzioni e ai servizi comunali in particolare delle categorie in questione (disabili e ultrasessantacinquenni).

Le procedure per le quali raggiungere una piena digitalizzazione sono i pagamenti *on line* dei tributi e delle altre entrate non tributarie del Comune, mediante il sistema pagoPA e l'applicazione IO. L'obiettivo è quello di facilitare i pagamenti da parte dei cittadini e delle imprese, nonché di fornire loro uno strumento per conoscere con un "click" le scadenze e la situazione dei propri pagamenti. In tal modo si favorisce sia l'acquisizione delle entrate da parte dell'Ente, si semplifica il rapporto tra cittadini e la PA, facilitando l'assolvimento degli obblighi di pagamento da parte loro, con indubbi vantaggi in termini di tempi, di costi e di riduzione delle conseguenze negative dei pagamenti omessi o ritardati.

Programmazione strategica delle risorse umane:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

a) *stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;*

Non sono previste cessazioni per legge (pensioni di vecchiaia) e al momento non sono noti pensionamenti su dimissioni volontarie. Pertanto, non è possibile ancora programmare eventuali cessazioni per quali in base alla normativa vigente qualche dipendente potrebbe optare.

b) *stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni, internalizzazioni o dismissione di servizi, attività o funzioni.*

QUADRO NORMATIVO

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal 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'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, testualmente 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. 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.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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, testualmente 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.

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.”

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 e l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

- 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.*
- 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

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, 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.*

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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 a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il 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" si deve tradurre, d'ora in avanti, 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 budget assunzionali.

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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."

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, 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, mentre il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente

Applicando le suindicate disposizioni, come da schema allegato "verifica dei limiti" è stato verificato che il rapporto effettivo spesa/entrate è, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, inferiore al valore soglia previsto per la fascia demografica cui appartiene il Comune di Sant'Angelo a Cupolo e con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 30/11/2023 è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026 che, prevede:

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026:

n. posti	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Azioni da intraprendere	Anno di realizzazione
1	EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	TEMPO DETERMINATO E TEMPO PARZIALE PER UN MASSIMO DI SEI ORE SETTIMANALI	CONVENZIONE CON L'ENTE LOCALE DI APPARTENENZA O ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004	2024
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE VIGILANZA	TEMPO DETERMINATO E PARZIALE PER UN MASSIMO DI 12 ORE SETTIMANALI	CONVENZIONE CON L'ENTE LOCALE DI APPARTENENZA O ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004	2024
1	EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE CONTABILI	TEMPO INDETERMINATO FULL TIME **** In alternativa/nelle more dell'espletamento del concorso a tempo indeterminato si può valutare la copertura a tempo determinato del posto previa selezione	CONCORSO MOBILITA' SCORRIMENTO GRADUATORIE	2024

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

			ex art. 110 comma 1 TUEL ovvero mediante convenzione ex art. 23 ccnl 16.11.2022		
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	TEMPO INDETERMINATO FULL TIME **** In alternativa/nelle more dell'espletamento del concorso a tempo indeterminato si può valutare la copertura a tempo determinato del posto previa selezione ex art. 110 comma 1 TUEL ovvero mediante convenzione ex art. 23 ccnl 16.11.2022	CONCORSO MOBILITA' SCORRIMENTO GRADUATORIE	2024
1	OPERATORE	OPERAIO	TEMPO INDETERMINATO FULL TIME	CONCORSO MOBILITA' SCORRIMENTO GRADUATORIE	2024
NESSUNA ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO NEL 2025					
NESSUNA ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO NEL 2026					

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

Da una più attenta valutazione delle esigenze dell'ente, si ritiene di dover modificare la programmazione dell'ente come di seguito indicato, escludendo la previsione dell'utilizzo per 6 ore settimanali di un'unità EQ part time per il settore vigilanza e prevedendo l'utilizzo a tempo determinato e fino al 30.06.2025, ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. 311/2004 per sei ore settimanali (stante la neutralità finanziaria della modifica) di uno specialista in attività amministrativo contabile.

E' altresì espunta la previsione dell'assunzione di una unità full time nell'area operatori e sostituita con l'aumento di ore da 30 a 36 di dipendente già assunto a tempo indeterminato nell'area operatori esperti.

Alla luce di tali modifiche il piano dei fabbisogni di personale è il seguente:

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026:

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	2024
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE VIGILANZA	TEMPO DETERMINATO E PARZIALE PER UN MASSIMO DI 12 ORE SETTIMANALI	CONVENZIONE CON L'ENTE LOCALE DI APPARTENENZA O ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004	2024
1	EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE CONTABILI	TEMPO INDETERMINATO FULL TIME ****	CONCORSO MOBILITA' SCORRIMENTO GRADUATORIE	2024

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

			In alternativa/nelle more dell'espletamento del concorso a tempo indeterminato si può valutare la copertura a tempo determinato del posto previa selezione ex art. 110 comma 1 TUEL ovvero mediante convenzione ex art. 23 ccnl 16.11.2022		
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	TEMPO INDETERMINATO FULL TIME **** In alternativa/nelle more dell'espletamento del concorso a tempo indeterminato si può valutare la copertura a tempo determinato del posto previa selezione ex art. 110 comma 1 TUEL ovvero mediante convenzione ex art. 23	CONCORSO MOBILITA' SCORRIMENTO GRADUATORIE	2024

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

			ccnl 16.11.2022		
1	OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	TEMPO INDETERMINATO FULL TIME	AUMENTO DELLE ORE DA 30 A 36 DI DIPENDENTE GIA' ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO	2024
PROSECUZIONE FINO AL 30.06.2025 DELL'INCARICO CONFERITO AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 PER SEI ORE SETTIMANALI DI SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVO CONTABILI					
NESSUNA ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO NEL 2026					

In relazione alle assunzioni a tempo determinato va rilevato che:

- l'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, prevede 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*

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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 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, precisa 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);*

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento
[Ente con non oltre 50 dipendenti](#)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

- 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”;

per il Comune di Sant’Angelo a Cupolo:

- la spesa media per contratti di lavoro flessibile sostenuta dal Comune di Torrioni nell’anno 2009 ammontava complessivamente a € 0,00;
- analogamente, la spesa media per contratti di lavoro flessibile sostenuta dal Comune di Sant’Angelo a Cupolo nel triennio 2007-2009 ammontava anch’essa complessivamente a € 0,00;
- la soglia di spesa a tempo determinato veniva fissata con deliberazione di Giunta Comunale n. 62/2020 nella soglia di € **28.950,00**, in ossequio a quanto disposto dalla Corte dei conti, Sezione delle Autonomie, nella richiamata delibera n. 1/SEZAUT/2017/QMIG:

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 all’utilizzo, ai sensi dell’art. 1, comma 557, della l.n. 311/2004 (cd. scavalco d’eccedenza), di due unità di personale, come di seguito indicato:

1 EQ (ex cat. D) esperto amministrativo contabile per 6 ore settimanali fino al 30/06/2025 per le esigenze connesse alle attività del settore amministrativo contabile – tale utilizzo, stante l’applicazione del CCNL di riferimento comporterà una spesa di € 2.018,03 per il 2024 ed € 3.027 fino al 30.06.2025;

1 istruttore (ex cat. C) per le esigenze connesse all’espletamento delle attività del settore vigilanza per n. 12 ore settimanali – tale scelta, che comporta l’assunzione di una spesa di € 4.177,48 fino al 31.12.2024, si è resa necessaria a seguito della concessione di un periodo di aspettativa al dipendente a tempo pieno ed indeterminato matr. 048 fino al 31.12.2024.

La spesa prevista per tali assunzioni flessibili è per il 2024 di complessivi € 6.195,51 e per il 2025 di € 3.027,00 e dunque inferiore alla soglia fissata con deliberazione di Giunta Comunale n. 62/2020.

COMUNE DI SANT'ANGELO A CUPOLO

Provincia di Benevento

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024 - 2026

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

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.