



COMUNE DI SIRIGNANO
(PROVINCIA DI AVELLINO)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

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

Premessa

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

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

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è stato il primo ad essere redatto in forma ordinaria, dopo il Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa

- in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione semplificato, come indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (decreto 30 giugno 2022, n. 132).

L'approvazione del PIAO 2025-2027 dovrà essere effettuata entro il 30 marzo 2025 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 al 28 febbraio 2025 disposto con D.M. dell'Interno del 24 dicembre 2024 ovvero entro trenta giorni dalla scadenza per l'adozione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025- 2027 ha quindi, il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le

diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	SIRIGNANO (AV)
Indirizzo	Piazza Aniello Colucci
Recapito telefonico	0815111570
Fax	0815111625
Indirizzo internet	https://comune.sirignano.av.it/
E-mail	protocollo@comune.sirignano.av.it
PEC	protocollo@pec.comune.sirignano.av.it
Codice fiscale / Partita IVA	80004370641 / 00256240649
Codice Univoco fatturazione elettronica	UFB56W
Sindaco	Antonio Colucci
Numero dipendenti al 31.12.2024	8
Numero abitanti al 31.12.2023	2852

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della sottosezione 2.1 “Valore pubblico”.

Si richiama il Documento unico di programmazione semplificato (DUPS) periodo 2025/2027 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 28.02.2025 “APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) PER IL PERIODO 2025-2027.”.

Codesto Ente fa proprie le considerazioni dell’ANAC secondo cui *“va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato ai 5 obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo”*.

Sottosezione 2.2 Performance

L’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione, tuttavia si ritiene opportuno redigerla ugualmente, ai fini di una visione organica della programmazione.

Questa sottosezione è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Performance costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall’attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell’efficienza, efficacia ed economicità delle attività, pari opportunità, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell’Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l’implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;

- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Il Piano delle Performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione assegna ai propri Responsabili gli obiettivi da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, attivando operativamente in tal modo il ciclo di gestione della performance.

In particolare, assegna a preventivo gli obiettivi organizzativi ed individuali da raggiungere nell'anno di riferimento, in coordinamento operativo alle risorse economiche, strumentali e personali assegnate.

In riferimento alle finalità sopra descritte, il presente Piano deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Vuole inoltre essere un supporto operativo finalizzato all'aumento del "valore pubblico" creato mediante l'attuazione delle politiche locali.

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio.

Si riporta in allegato il Piano delle performance 2025/2027 ed il Piano degli obiettivi relativo all'annualità 2025, sottoposto al Nucleo di Valutazione, il quale ha espresso parere positivo con verbale acquisito al protocollo comunale con il n. 1128 del 25.03.2025.

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Segretario comunale, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), unitamente ai Responsabili di Settore, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D. Lgs. n. 33 del 2013.

Si riporta in allegato al presente il nuovo Piano Triennale per la prevenzione della corruzione per il triennio 2025/2027, redatto attraverso l'utilizzo del Sistema informatico per la redazione della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO messo a disposizione dall'ANAC per i Comuni con una popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, ricadenti nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia ed opportunamente integrato e modificato per adeguarlo alla realtà del Comune di Sirignano.

SEZIONE 3**ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO****Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa****Premessa**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Si rappresenta di seguito l'organigramma dell'ente, da ultimo approvato con deliberazione di G.C. n. 58 del 27.09.2024.

SETTORE I Amministrativo e Contabile- Responsabile: rag. Raffaele Napolitano

Funzionigramma:

AFFARI ISTITUZIONALI
 SERVIZI DEMOGRAFICI
 ELETTORALE E STATISTICA
 CONTENZIOSO
 SERVIZI SOCIALI
 CULTURA, SPORT E TURISMO
 PUBBLICA ISTRUZIONE
 ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE
 PROGRAMMAZIONE
 CONTABILITÀ GENERALE
 GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
 ECONOMATO
 INFORMATIZZAZIONE
 ENTRATE TRIBUTARIE ED EXTRATRIBUTARIE

Dipendenti assegnati oltre il Responsabile:

Nr. 1 Istruttore amministrativo part-time 20h; Nr. 1 Istruttore amministrativo; Nr. 1 Istruttore contabile.

SETTORE II Edilizia Privata, Urbanistica e Servizi Cimiteriali – Responsabile: arch. Russo**Concetta**

Funzionigramma:

EDILIZIA PRIVATA
 URBANISTICA
 SERVIZI CIMITERIALI
 AUTORIZZAZIONI IN MATERIA PAESAGGISTICA, CULTURALE E AMBIENTALE

Dipendenti assegnati oltre il Responsabile:
Nessuno.

SETTORE III LL.PP., Manutenzioni, Sicurezza urbana, Commercio e Suap - Responsabile:

Vicesindaco Fusco Gennaro Leonardo

Funzionigramma:

LAVORI PUBBLICI

MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE

PROTEZIONE CIVILE

SICUREZZA SUL LAVORO

PATRIMONIO

IGIENE, TUTELA E PREVENZIONE AMBIENTALE

PNRR

COMMERCIO E SUAP

MOBILITÀ

POLIZIA GIUDIZIARIA E AMMINISTRATIVA

Dipendenti assegnati oltre il Responsabile:

Nr. 1 Istruttore di vigilanza part-time 20h; Nr. 1 Istruttore tecnico part-time 20h; Nr. 1 Operatore Specializzato part-time 26h.

Livelli di responsabilità organizzativa

Responsabilità SETTORE I:

attribuita con decreto n.9 del 04.10.2024;

Responsabilità SETTORE II:

attribuita con decreto n. 1 del 14.01.2025

Responsabilità SETTORE III:

attribuita con decreto n. 9 del 04.10.2024

[Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile](#)

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio, indicando:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile del Comune di Sirignano;
- le condizioni e i fattori abilitanti (misure organizzative, competenze professionali, piattaforme tecnologiche);
- i contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze ecc.) e il relativo monitoraggio.

L'Ente ha adottato una regolamentazione interna in materia di lavoro agile, con delibera di Giunta comunale n. 7 del 31.01.2024, ad oggetto "Approvazione Regolamento sull'organizzazione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile", che disciplina l'istituto per i propri dipendenti.

Condizionalità e fattori abilitanti

Le finalità e condizioni del lavoro in modalità agile sono le seguenti:

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile in modo da non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;

3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza di dati ed informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

4. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Obiettivi da raggiungere con il lavoro agile

1. lo smaltimento del lavoro arretrato, ove esistente, monitorato con report almeno mensili;

2. la crescita professionale, anche attraverso corsi di formazione dedicati alla innovazione tecnologica, monitorato con attestati di frequenza.

Contributi al miglioramento della performance

1. la riduzione dei tassi di assenza, grazie alla possibilità di lavorare da casa;

2. l'implementazione della qualità dei servizi erogati.

La limitata dotazione organica di questo Ente, unitamente alla carenza di personale, rende oggettivamente difficile il ricorso a modalità di lavoro agile, soprattutto al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici comunali e di front office, al fine di dare risposta alle richieste di cittadini e utenti.

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

TOTALE PERSONALE:

n. 8 unità di personale (oltre al Segretario Comunale) di cui:

n. 7 dipendenti a tempo indeterminato (dei quali 3 dipendenti a tempo pieno e 4 dipendenti a tempo parziale, 4 al 55% ed 1 al 72%) e n. 1 dipendente di altro Comune che presta servizio presso l'Ente in modalità part time 12h e a mezzo di convenzione stipulata ai sensi dell'art. 1 comma 124 L. 145/2018 e dell'art. 23 del C.C.N.L. 2022, cd. "Scavalco condiviso".

Suddivisione del personale in base ai profili professionali

n. 2 funzionari (E.Q.) così articolate:

n.1 con profilo di istruttore direttivo contabile

n.1 con profilo di istruttore direttivo tecnico – scavalco condiviso 12 h

n. 5 istruttori così articolate:

n. 2 con profilo di istruttore amministrativo

n.1 con profilo di istruttore contabile

n.1 con profilo di istruttore tecnico

n.1 con profilo di istruttore di vigilanza

n.1 Operatore Specializzato

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Le modalità per l'approvazione del Piano di fabbisogno del personale risultano ormai superate con l'avvento del PIAO, del quale è diventato parte integrante e pertanto, i contenuti, in particolare quelli aventi natura finanziaria, del piano del Fabbisogno, trovano indicazione nel presente documento e saranno incluse, altresì, all'interno del redigendo Piano Integrato di Attività e Organizzazione, così come chiarito dalla FAQ della RGS del 16.2.2023 in cui precisa *“Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce. Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.”* A tal proposito, il Decreto 30/06/2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la funzione pubblica, recita, all'art. 2, comma 2: *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”* La lettera c) del succitato decreto legge n. 80/2021, indica quali inclusi nel PIAO, gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di cui al piano delineato all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, compatibilmente con le risorse finanziarie ad esso riconducibili.

Nelle seguenti righe, sulla base di quanto premesso, si prosegue con la trattazione finalizzata alla declinazione del fabbisogno del personale previsto per il triennio 2025-2027 e delle sue compatibilità finanziarie, individuando, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente.

a) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato.

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Sirignano, per l'anno 2025, appartiene alla fascia demografica c) – comuni da 2000 a 2999 abitanti (popolazione al 31.12.2023: n. 2852 abitanti). Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020 – che individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti - il valore soglia di massima spesa del personale per la fascia demografica cui appartiene Sirignano è pari al 27,60%.

Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2021 - 2023, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Sirignano si attesta al 20,55 %, mentre la soglia di rientro è pari a 31,60%, come documentato dalla tabella redatta dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario e contenuta nel

DUP 2025-2027 adottato con delibera di C.C. n. 4 del 28.02.2025 ed allegata al presente documento. Essendo tale valore inferiore al valore della soglia di cui alla tabella 1 dell'articolo 4, D.M. 17/03/2020 conseguentemente il comune di Sirignano rientra tra i comuni cd. "virtuosi" ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020, in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato.

La somma utilizzabile per nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a € 464.082,15.

Rilevato che, secondo quanto attestato dal Responsabile finanziario dell'Ente, includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente atto, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali previsti dalla normativa attualmente vigente.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

Verificato altresì, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, si riportano i seguenti dati:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): Euro 439.409,21;

Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2025: Euro 456.361,00.

Si precisa che in data 20 novembre 2023 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione ha pubblicato "avviso pubblico finalizzato alla acquisizione delle manifestazioni di interesse – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021 – 2027 (PN CapCoe) priorità 1, Azione 1.1.2 di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari". Tale avviso è finalizzato a realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale per il rafforzamento degli organici dei principali beneficiari ed attuatori dei fondi europei da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei fondi europei per la realizzazione di progetti per la coesione.

In merito all'avviso di cui sopra l'amministrazione comunale, ha richiesto ed ottenuto l'assegnazione di n. 1 profilo professionale, area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, ingegnere/architetto. L'assunzione della figura professionale di cui sopra non comporta oneri a carico del bilancio dell'Ente in quanto le risorse economiche necessarie sono a carico del PN Cap Coe fino al 2029 e dal 2030 a carico delle risorse previste dall'art.19 del D.L. 124/2023 convertito.

Pertanto, trattandosi di assunzioni eterofinanziate, la spesa è neutra rispetto alla verifica dei valori soglia definiti dal DM 17 marzo 2020.

b) [Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile](#)

La disciplina dei vincoli di finanza pubblica attinenti alle capacità assunzionali degli Enti locali per il personale a tempo determinato è rimasta invariata, ed è contenuta nell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di

stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, nel testo modificato dalla Legge 12/11/2011 n. 183: 28. “A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano 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. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art.11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n.216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; 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.”

29. “Le società non quotate, inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'ISTAT ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, controllate direttamente o indirettamente dalle amministrazioni pubbliche, adeguano le loro politiche assunzionali alle disposizioni previste nel presente articolo.”

Pertanto, la disciplina in materia di assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile fissa un limite di spesa annua pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009 o della media del triennio 2007-2009 qualora non ci sia stata spesa nel 2009. Tuttavia il limite del 50% del 2009 non si applica agli enti soggetti al patto di stabilità che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/06.

Il Comune di Sirignano non ha spese di personale per il lavoro a tempo determinato, in relazione all'annualità 2023 e il valore spesa per lavoro flessibile relativo al 2009 ovvero al triennio 2007/2009 risulta essere pari ad euro 166.468,52 con conseguente limite di spesa pari ad euro 83.234,26 (50% della spesa sostenuta);

Si dà atto, pertanto, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

c) **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazione dei Responsabili dei servizi agli atti presso l'ufficio competente, con esito negativo, adottando delibera di G.C. n. 73 del 29.11.2024.

d) **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

– ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

– l'Ente ha approvato il DUPS 2025/2027 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 28.02.2025;

– l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027 con deliberazione di Consiglio Comunale n.5 del 28.02.2025;

– l'Ente ha approvato il rendiconto 2023 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 03.05.2024;

– l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

– l'Ente si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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

– l'Ente, in riferimento all'annualità 2025, prevede un incremento occupazionale di Euro 38.936,53, rispettando al contempo il limite del Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 e quello inerente alla capacità assunzionale aggiuntiva complessiva (Euro 464.082,15).

e) **Stima del trend delle cessazioni:**

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

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista;

f) **Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Per tutto quanto innanzi indicato, pertanto, a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa prevista per le assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 ed al Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, si rende necessario, quindi, procedere:

- all'adozione di un piano programmatico delle assunzioni per gli anni 2025/2027 che, tenendo conto dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle disposizioni legislative, individui le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento strettamente necessarie a far fronte a precise e inderogabili esigenze di servizio, rappresentate anche dalle strutture organizzative apicali;

- alla verifica della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;

- a verificare la coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e, pertanto, a tenere conto che la programmazione del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo.

Le amministrazioni devono individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni (missioni) che sono chiamati a svolgere, della struttura organizzativa. I profili professionali devono tenere conto del grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione e, quindi, del posizionamento all'interno dell'organizzazione.

Pertanto, in ossequio alla disciplina innanzi descritta che ha introdotto un sistema assunzionale basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e, dunque, nel rispetto dei vincoli finanziari puntualmente individuati nei paragrafi precedenti, sulla base dei profili professionali indicati nella dotazione organica rimodulata e sotto riportata, delle missioni attivate presso questo Ente, nonché in relazione agli obiettivi strategici dell'Ente, si riporta di seguito, un prospetto riepilogativo della programmazione del fabbisogno per il triennio 2025/2027.

Dotazione organica rideterminata

AREA	F.T	P.T	PROFILO PROFESSIONALE	Posti da coprire a Tempo Indeterminato			Posti coperti a Tempo Indeterminato
				2025	2026	2027	
Funzionari ed elevata qualificazione	36 ore		1 Elevata Qualificazione Area Amministrativo contabile				1
	36 ore		1 Elevata Qualificazione Area Tecnica II Settore	1 CAPCOE			0
	36 ore		1 Elevata Qualificazione Area Tecnica III Settore				0

Istruttori	36 ore	3 Istruttori Amministrativi				1
	36 ore	1 Istruttore Contabile				1
	36 ore	3 Istruttori Tecnici				0
	36 ore	2 Istruttori di Vigilanza				0
	30 ore	1 Istruttore Amministrativo				1
	20 ore	1 Istruttore Tecnico 1 Istruttore Vigilanza				2
Operatori Esperti	36 ore	1 Operatore Esperto				1

Programma triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 – Riepilogo AUMENTO ORE personale a tempo indeterminato e part-time.

L'Ente attualmente può contare su un esiguo numero di dipendenti di cui 4 a tempo parziale e, pertanto, emerge la necessità, relativamente all'annualità 2025, di trasformare l'orario di lavoro dell'operatore specializzato da part time a full time, previa acquisizione del consenso del dipendente e della autorizzazione da parte della C.O.S.F.E.L.

L'amministrazione ha programmato altresì, di procedere con l'aumento di 10 ore per un dipendente incardinato nel settore amministrativo rientrante nell'area degli istruttori.

Si specifica di seguito la relativa programmazione.

PROFILO	RISORSE ANNUALI
Istruttore Amministrativo (ex cat. C) I Settore Amministrativo AUMENTO 10 ORE (da 20 a 30h/sett)	6.739,60
Operatore Specializzato (ex cat. B) III Settore Tecnico AUMENTO 10 ORE (da 26 a 36 h/sett)	5.981,76
SPESA TOTALE	12.721,36

Programma triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 – PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento – personale a tempo indeterminato

PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	NUMERO UNITA' Anno		
		2025	2026	2027
area dei funzionari ed elevata qualificazione, istruttore direttivo tecnico a tempo pieno ed indeterminato tramite concorso nazionale- fondi della politica di coesione europea.	Concorso nazionale- fondi della politica di coesione europea.	1	-	-

L'assunzione delle Nr. 1 unità di personale prevista è condizionata all'assegnazione in favore del

Comune di Sirignano delle risorse a valere sull'Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali (regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) e delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni ivi situati Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione, sul proprio sito, in data 30/11/2023. Di conseguenza, la stessa, allo stato, non viene contemplata tra le assunzioni programmate nel presente atto.

Programma triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 – Assunzioni flessibili

NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

Rimane salvo, per tutto il triennio 2025/2027, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili (es. art. 92 Tuel) ovvero di forme contrattuali di cui agli artt. 90 e 110 del Tuel e/o convenzioni con altri enti (es. art. 23 CCNL 2022) ovvero utilizzazione di personale ex art 1 comma 557 della L. n. 311/2004 per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, previa autorizzazione della C.O.S.F.E.L., sempre nei limiti previsti dalla legge e qualora ne sussistano le dovute condizioni finanziarie. La programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e sarà comunque soggetta a revisione annuale. Rimane salva, inoltre, in relazione alle annualità 2026 e 2027, la sostituzione nei limiti consentiti per legge dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si renderanno vacanti.

g) Certificazioni del Revisore dei conti:

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 17 del 27.03.2025 acquisito al protocollo comunale con il n. 1164 del 27.03.2025.

Ne è stata inviata altresì copia per informativa ai sindacati.

3.3.4 Formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale, unitamente all'investimento su conoscenze, capacità e competenze delle risorse umane, costituiscono strumenti fondamentali per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, ma anche per stimolarne la motivazione, configurandosi come strumento strategico per il miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde ad esigenze di valorizzazione del personale, intesa anche come fattore di crescita e innovazione, nonché di miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente e di miglioramento generale dei servizi offerti. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, per garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale delle risorse umane e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il valore della formazione professionale riveste una rilevanza strategica, anche per consentire flessibilità nella gestione dei servizi e al fine di fornire gli strumenti necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente al fine di favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici. In quest'ottica la formazione è, al contempo, diritto e dovere del dipendente.

La programmazione e la gestione delle attività formative da parte delle Pubbliche Amministrazioni devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Tra questi, i principali sono:

- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- la legge 6 novembre 2012 n. 190 “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” che all'art.1, comma 5 -lettera b) prevede i vari adempimenti e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs 33/13 e il D.Lgs 39/13);

- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art. 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:

1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuino politiche di reclutamento e formazione del personale finali-vale alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informa-ione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;

- Il D.Lgs. 165/2001, art. 54, settimo comma, in ordine alla formazione in tema di etica.

- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanata il 14 gennaio 2025, ha per oggetto Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.

Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento programmatico che individua gli obiettivi formativi e definisce ed indica le iniziative formative utili a realizzarli.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale deve perseguire continuo sviluppo e miglioramento delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- partecipazione: il processo di formazione prevede la partecipazione attiva di tutti i dipendenti anche al fine di rilevarne il grado di soddisfazione nonché suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali

e Amministrazioni al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico. Il Piano della Formazione del Personale per il Comune di Sirignano, in ragione dell'organizzazione dell'ente e del numero ridotto di dipendenti, è pensato come strumento "flessibile", preordinato ad informare i dipendenti sui doveri di formazione e sulle iniziative di formazione a cui poter aderire, ferma la possibilità per i dipendenti di individuare iniziative formative di interesse. Il piano è costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto e gli obiettivi dell'Amministrazione.

Piano della formazione

Parte I condizioni generali e organizzative

Ciascun Responsabile di Settore, è deputato al coordinamento e alla proposizione periodica di specifici fabbisogni o proposte formative al referente per la Formazione.

Ai fini della formazione l'Ente può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati nel Segretario Comunale e nei Responsabili di Area, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.

In considerazione della dimensione organizzativa del Comune di Sirignano (che conta un numero ridotto di dipendenti) e al fine di non aggravare la situazione finanziaria dell'Ente, si prevede che la formazione sia erogata prevalentemente mediante partecipazione dei dipendenti a corsi online, webinar, e/o a iniziative formative gratuite.

Si prevederà lo svolgimento di corsi a pagamento sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate all'occorrenza al fine di svolgere la programmazione definita.

Parte II

Individuazione e organizzazione delle tematiche oggetto di interesse per la formazione e dei corsi da seguire

Si individuano, quali proposte per la formazione, le tematiche specifiche di seguito indicate riguardanti:

- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro saranno organizzate, su indicazione del competente RSPP, attività formative di formazione iniziale e/o di aggiornamento dedicate alle seguenti figure: Responsabili e/o preposti per la sicurezza, per il personale dipendente, Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, addetti antincendio e pronto soccorso, altre specifiche figure che richiedano tale formazione ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.;

- Anticorruzione e trasparenza

In attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, saranno organizzati corsi di formazione specifica per il personale maggiormente coinvolto nei processi esposti a più elevato rischio;

- Privacy – Su indicazione del DPO

Ci si riserva di valutare nel corso dell'anno specifiche esigenze formative, sulla base anche del confronto con i dipendenti e con i responsabili dei servizi/E.Q., al fine di programmare specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità finanziarie.

Sarà cura di ciascun dipendente selezionare le tematiche trasversali e/o quelle di specifico interesse relativamente all'area di riferimento.

In relazione ai fabbisogni formativi sopra indicati relativi alle tematiche di maggior interesse e necessità di approfondimento, i dipendenti potranno usufruire del programma formativo gratuito riservato ai soci ASMEL (di cui questo Ente è socio), dedicato agli Enti Locali, realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, Università e Organismi di Certificazione. Sono garantiti l'accesso a tutti gli incontri sia ai dipendenti che agli amministratori locali, l'uso di piattaforme eLearning per la fruizione dei corsi senza vincoli di spazio e di tempo, la facilità di adesione, e nessun costo a carico dei soci (tra i quali il Comune di Sirignano). Il portale è

raggiungibile al seguente link: <https://www.asmel.eu/i-servizi/servizi-di-formazione> dove è possibile reperire il programma formativo completo dei corsi disponibili. I webinar che è possibile seguire sono indicati al seguente link: <https://www.asmel.eu/gli-eventi/eventi>.

Ulteriori eventi formativi potranno essere seguiti consultando direttamente il portale della formazione ASMEL al link sopra riportato, e potranno essere oggetto di segnalazione da parte del Segretario Comunale e/o dei Responsabili e/o dei dipendenti.

Oltre a quanto sopra, il personale dipendente potrà inoltre partecipare a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovra-comunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (ANCI (anche tramite IFEL), ANUSCA) nonché usufruire della piattaforma Syllabus, a cui questo Ente ha aderito sin da subito.

Il Segretario Comunale partecipa ai corsi di formazione obbligatoria organizzati dall'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali.

È Responsabilità di ciascun Responsabile di Area curare la formazione propria e dei propri dipendenti, partecipando alle iniziative formative sopra indicate.

Fermo quanto indicato nel presente Piano, ogni singolo Dipendente /Responsabile di P.O. potrà individuare ulteriori iniziative formative a cui partecipare in relazione alle tematiche di interesse della propria Area.

Formazione in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza

La formazione e l'aggiornamento obbligatorio in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza passa necessariamente per la corretta attuazione delle prescrizioni contenute nel Piano, strettamente connesse alla programmazione annuale, e alla necessità di dotare il personale degli strumenti conoscitivi necessari per attuare gli obiettivi assegnati ai fini dell'anticorruzione e della tutela della trasparenza.

La formazione è strutturata su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, la gestione dei procedimenti, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'Amministrazione.

La formazione in tema di anticorruzione viene erogata a tutti i dipendenti comunali (che siano allocati in area rischio almeno medio), ed agli Amministratori comunali, mediante corsi di formazione con frequenza almeno annuale.

I contenuti della formazione verteranno sulle tematiche dell'etica pubblica, sugli appalti, sul procedimento amministrativo, sulla disciplina delle autorizzazioni e concessioni e sui principi di buona amministrazione.

Alla formazione in tema di anticorruzione saranno dedicate non meno di otto ore annue per ciascun dipendente o amministratore comunale.

I soggetti che saranno chiamati ad istruire il personale dipendente saranno individuati tra esperti del settore e potranno essere utilizzati anche canali telematici. I contenuti della formazione verteranno sulle tematiche dell'etica pubblica, sugli appalti, sul procedimento amministrativo, sulla disciplina delle autorizzazioni e concessioni e sui principi di buona amministrazione.

I corsi relativi alle tematiche dell'anticorruzione e della trasparenza possono essere seguiti tramite lo "Sportello Anticorruzione" ASMEL raggiungibile al seguente indirizzo <http://www.sportelloanticorruzione.it/>.

Oltre al videocorso base dedicato all'aggiornamento dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, Piano integrato di attività e organizzazione, codice di comportamento, conflitto d'interesse, nuove indicazioni in tema di whistleblowing e accesso civico generalizzato, i corsi sono suddivisi in aree di interesse a seconda del carattere amministrativo, tecnico o finanziario del ruolo svolto dal pubblico dipendente all'interno dell'amministrazione chiamata all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza. È inoltre disponibile il videocorso dedicato all'

aggiornamento del Codice di comportamento nelle pubbliche amministrazioni, e all'etica pubblica.

I videocorsi consentono di adempiere all'obbligo formativo previsto dalla L. n.190/12 e nei successivi decreti attuativi, oltre all'obbligo formativo sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico previsto dal D.L. n.36/2022 (Decreto PNRR 2) e costituisce un obbligo per tutte le Pubbliche Amministrazioni, società partecipate (Delibera 1134/2017) e Ordini e Collegi professionali (Delibera ANAC 145/2014 modificata il 18/11/14).

Il corso si inserisce nella formazione obbligatoria analizzando le ultimissime novità introdotte dal d.l. n. 36/2022, il quale ha integrato il comma 7 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 prevedendo un obbligo per le p.a. di svolgere “un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico”.

Si precisa infine, che in coerenza con la recente direttiva Zangrillo è stato previsto specifico obiettivo all'interno del Piano Performance 2025/2027 e Piano degli obiettivi 2025, relativo al raggiungimento di 40 h/annue di formazione sia per i Responsabili che per i dipendenti.

La formazione come la vuole la direttiva e come la esplicita il PNRR, deve riguardare cinque ambiti:

- a. competenze di leadership e soft skill;
- b. competenze per la transizione amministrativa;
- c. competenze per la transizione digitale;
- d. competenze per la transizione ecologica;
- e. competenze relative a principi e valori della PA (etica, integrità e trasparenza, privacy, inclusione, salute e sicurezza);

È opportuno evidenziare che la formazione deve essere di qualità e non tutti i corsi di formazione sono riconosciuti ai fini del raggiungimento del monte ore.

Parte III

Durata del piano della formazione

Il presente Piano della Formazione 2025-2027, ha durata triennale e verrà aggiornato annualmente, i nuovi corsi verranno inseriti nell'aggiornamento annuale e/o comunque comunicati ai dipendenti a cura del Segretario Comunale e dal Responsabile del personale. Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in apposita sezione Amministrazione Trasparente. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, da parte del personale dipendente, al fine di permettere un adeguato aggiornamento annuale.

SEZIONE 3.4 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Si fa espresso rinvio al Piano delle azioni positive 2025-2027 che è stato adottato dal Comune di Sirignano con deliberazione di G.C. n. 66 dell'08.11.2024 previa acquisizione del parere positivo da parte del Consigliere di parità della Provincia di Avellino, prof. Mario Cerbone.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 “Monitoraggio”. Ciò nondimeno, il Comune di Sirignano ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all’avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l’erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all’aggiornamento anticipato della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L’obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 “Performance”¹, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell’organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 61 del 13.09.2023.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, attraverso cui verificare l’attuazione e l’adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall’allegato “Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza PIAO”.

In particolare, per il triennio 2025 - 2027, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l’anno, in riferimento ai processi risultati a rischio “Alto”, “Medio” e “Basso” a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato “Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza PIAO” con particolare riferimento al paragrafo “Metodologia per analizzare il livello di rischio di corruzione”.

Il sistema di monitoraggio sull’attuazione della Disciplina di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha ad oggetto:

1. il monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione;
2. il monitoraggio sul funzionamento complessivo dello strumento di prevenzione.

Il monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione viene svolto su due livelli, secondo le seguenti modalità:

- un monitoraggio di primo livello, in capo ai Responsabili dell’attuazione delle misure di contenimento dei rischi corruttivi;
- un monitoraggio di secondo livello, in capo al RPCT.

Le attività di monitoraggio di primo livello sono effettuate in coordinamento con i dipendenti dei Servizi coinvolti e i criteri adottati sono:

- il rispetto delle scadenze previste dall’allegato “Sezione Rischi Corruttivi e trasparenza del PIAO”;
- l’esecuzione delle misure correttive del rischio.

Nell’allegato “Sezione Rischi Corruttivi e trasparenza del PIAO” sono presenti le misure di mitigazione del rischio generali e specifiche, con il dettaglio dei responsabili e dei tempi di applicazione e attuazione, nonché i relativi indicatori, qualora disponibili, ai fini della realizzazione del monitoraggio.

Gli esiti del monitoraggio dovranno produrre informazioni utili a verificare l’efficacia delle misure e il loro impatto sull’organizzazione.

Il RPCT ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da Anac (per l'anno 2024, il termine ultimo di pubblicazione della Relazione è stato fissato da ANAC in data 31 gennaio 2025), predispone la relazione recante i risultati dell'attività svolta, relativa alla realizzazione delle attività di monitoraggio di secondo livello, e si occupa della pubblicazione in formato xlsx nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il monitoraggio sul funzionamento complessivo dello strumento di prevenzione riguarda invece tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare nuovi rischi emergenti, identificare eventuali processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi o più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio. L'obiettivo è considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione e, se necessario, modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto, eventualmente promuovendone di nuovi.

Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'anno precedente sono utilizzate per l'aggiornamento annuale della Disciplina di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Nel mese di novembre 2024, il RPCT ed il gruppo delle Elevate Qualificazioni hanno realizzato le attività di monitoraggio, i cui esiti sono contenuti nelle relazioni dei Responsabili dei Servizi e nel verbale della riunione tenutasi l'8 novembre 2024. Gli esiti del monitoraggio hanno prodotto informazioni utili a verificare l'efficacia delle misure e il loro impatto sull'organizzazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO;
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO;
- il Nucleo di valutazione.