

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 147

DEL 22.05.2025

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

L'anno Duemilaventicinque

Addì Ventidue

del mese di Maggio

In Angri alle ore 13:22

La Giunta Comunale, previa convocazione, si è oggi riunita con la partecipazione dei Signori: **Cosimo Ferraioli, Sindaco; Antonio Mainardi, Vice Sindaco; Maria D'Aniello, Assessore; Maria Immacolata D'Aniello, Assessore; Mariagiovanna Falcone, Assessore; Bonaventura Manzo, Assessore (da remoto); Salvatore Mercurio, Assessore (da remoto);**

Sono assenti i signori: Pasquale Russo, Assessore;

Assume la presidenza il dott. Cosimo Ferraioli

In qualità di Sindaco

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. A del D. Lgs. n. 267/2000) il Segretario Generale Dott.ssa Maria Luisa Mandara

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare in ordine all'argomento:

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione, acquisita al prot. segreteria in data

22.05.2025

al n. 147

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell'art.49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, hanno espresso parere favorevole;

A voti unanimi

DELIBERA

Approvare l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Con separata votazione unanime e palese il presente deliberato viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Documento di Consultazione



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:

Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Premesso che:

-l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in

legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le*

modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

- l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriori s.m.i. stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

- l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriori s.m.i. stabilisce che:

“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;

- l'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriori s.m.i., stabilisce che:

“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle -seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

-l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;

Preso atto che:

-In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica del 24/06/2022 n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che all'art 1, comma 3 del DPR n.81 del 24.06.2022 stabilisce che le amministrazioni che impiegano fino a 50 dipendenti debbano redigere il PIAO in forma semplificata;

-In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Dato atto che:

il Comune di Angri, alla data del 31/12/2024 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 61 dipendenti, pertanto nella redazione del PIAO 2025-2027, non si terrà conto delle disposizioni di semplificazione

di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

--con deliberazione di Consiglio Comunale n. 06 del 14/03/2025, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2025-2027;

-con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 14/03/2025, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025-2027;

Considerato che:

- sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 del Comune di Angri, ha quindi il compito principale di fornire, in

modo organico, 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;

il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Rilevato che:

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", stabilisce:

- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG."*, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, stabilisce:

- all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

- **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

• **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

- **Sottosezione di programmazione Valore pubblico;**
- **Sottosezione di programmazione Performance;**
- **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza;**

□ **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

- **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa;**
- **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile;**
- **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;**

□ **SEZIONE 4. MONITORAGGIO;**

- all'art. 2, comma 2, che *“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.”;*
- all'art. 7, comma 1, che *“Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”*
- all'art. 8, comma 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;*
- all'art. 8, comma 3, che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”.*
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e ss. mm. i i . , la data fissata per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione , a regime, è il 31 gennaio di ogni anno(e nel caso della consueta proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, scadrà al 30 giorno successivo a quello previsto per l'approvazione del bilancio);

- al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 27 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132 del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- i Piani Nazionali Anticorruzioni (PNA) adottati dall'ANAC che si sono succeduti;
- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n.114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare,

l'articolo 48;

- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";
- il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;
- l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 256 del 14/12/2010 e successive modifiche e integrazioni;
- lo Statuto comunale;

P R O P O N E

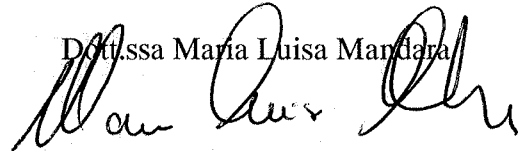
1. **di approvare**, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) contenuto nel DPR n.81 del 24.06.2022, secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) n.132 del 30.06.2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, che **allegato alla presente deliberazione con la lettera A** ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. **di escludere** dall'approvazione del 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;
3. **di stabilire che** la presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di

Attività e Organizzazione, venga pubblicata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

4. **di** provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
5. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Dlgs n. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Maria Luisa Mandara



PARERI RESI AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.Lgs. N.267 del 18/08/2000

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

UOC AFFARI GENERALI:

Si esprime, ai sensi degli artt.49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs.267/2000, parere Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica Amm.va**, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Data:

Il Responsabile dell'UOC AFFARI GENERALI

Dott.ssa Teresa TORTORA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

UOC SERVIZI FINANZIARI:

Si esprime, ai sensi degli artt.49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs.267/2000, parere In ordine alla **Regolarita' CONTABILE**.

Data:

Il Responsabile dell'UOC SERVIZI FINANZIARI

Dott.ssa Angela PAUCIULO



COMUNE DI ANGRI
Provincia di Salerno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025-2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Documento di Consultazione

Indice

Premessa 3

Riferimenti normativi 3

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027 775

Documento di Consultazione

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, 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, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano di formazione e il Piano delle azioni positive o parità di genere.

Il PIAO rappresenta una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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.

Documento di Consultazione

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di ANGRÌ

Codice fiscale/Partita IVA:

00555190651 _____

Sindaco: COSIMO FERRAIOLI**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:** 61 dipendenti.Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: **34.126**Telefono: 0815168111Sito internet: <https://www.comune.angri.sa.it/it>

E-mail:

PEC: comune.angri@legalmail.it**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****Sotto sezione di programmazione
Valore pubblico**

Si rinvia a quanto descritto nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 06 del 14.03.2025

**Sottosezione di programmazione
Performance**Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, **Allegato 1** al presente PianoProgrammazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, **Allegato 2** al presente Piano

Piano di Formazione 2025 Allegato 3 al presente Piano

Sotto-sezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico,. Si rinvia al PTPC approvato con delibera di GC n. 116 del 17.04.2025 .
--	---

Documento di Consultazione

SEZIONE3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Si rinvia alla struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 21.02.2025.
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Angri, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

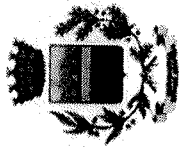
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	In Corso di aggiornamento Si rinvia alla Pianificazione triennale del fabbisogno di personale, 2024/2026 allegata al Documento Unico di Programmazione 2025/2027 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 06 del 14.03.2025
---	---

Documento di Consultazione

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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.



COMUNE DI ANGRI

Prov. SALERNO

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025

(ALLEGATO 1 AL P.I.A.O. 2025/2027, approvato con delibera di G.C. n. del)

Introduzione

La vigente normativa ha unificato il Piano della performance, unitamente ad altri piani di programmazione, nel PIAO. La motivazione risiede nella necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto, attraverso un idoneo sistema di indicatori, fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

Il presente Piano si riferisce al triennio 2025-2027 mentre gli obiettivi si riferiscono al corrente anno 2025 e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile chiaro e non burocratico.

L'affidabilità dei dati è attuata e garantita dal fatto che i medesimi derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa.

La lettura integrata del Piano della performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'Ente. Sono, altresì esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il **Ciclo della Performance** è ispirato ai seguenti principi:

- a) *coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;*
- b) *trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;*
- c) *miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a*

livello organizzativo e individuale;

d) misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.

In questi termini il Piano della performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di rendicontazione, esplicita e aperta, che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

La normativa di riferimento

Il Piano delle performance è redatto in attuazione dell'art. 10, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, conformemente al nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione della **Giunta comunale n. 97 del 16.07.2020**. A tale sistema si rinvia quindi in toto per le relative modalità di attuazione.

La gestione della performance, di cui al presente Piano, è coerente, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009, con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori. Gli obiettivi sono definiti con dettaglio annuale, dalla Giunta comunale, sentito il Segretario comunale, che, a sua volta, consulta i responsabili delle EQ ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, devono essere comunque definiti gli obiettivi operativi per consentire la continuità dell'azione amministrativa. Nel caso di gestione associata di funzioni, gli obiettivi operativi relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente. Essi si articolano in:

- obiettivi strategici/generali, che identificano, in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal Documento unico di programmazione, le priorità strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
- obiettivi individuali e di struttura dell'Amministrazione, in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento unico di programmazione;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale per tutto il personale in servizio, anche in mancanza di risorse destinate a premialità;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, con riguardo alle risorse allo scopo accantonate;
- f) rendicontazione dei risultati 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.

In coerenza con le linee programmatiche di mandato 2020-2026, è stato predisposto il presente Piano delle performance, *sentiti i Responsabili titolari degli incarichi di EG e con richiesta di parere del Organismo Interno di Valutazione.*

Esso reca gli obiettivi perseguiti: ad ognuno di essi viene attribuito un punteggio differenziato ("peso") in modo da evidenziarne la rilevanza e la significatività. Il peso viene formulato sulla base del carattere sfidante, della novità e della complessità dell'obiettivo. Il Piano specifica, oltre alle finalità perseguite, i risultati attesi. Tanto permette di esprimere una valutazione delle attività dell'ente, monitorando sia quantitativamente, sia qualitativamente, le attività che in un determinato periodo temporale ci si prefigge di raggiungere, confrontando i valori ottenuti con quelli desiderati, in corrispondenza di una determinata attività assegnata. La verifica dell'attuazione degli obiettivi del Piano viene, quindi, integrata con la valutazione dell'utenza sulla performance dell'Ente, sulla base di quanto statuito nel Sistema di valutazione adottato.

Il Piano medesimo, soprattutto con riguardo agli obiettivi generali, è peraltro conforme alle Linee guida dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, a termini dell'art. 5 comma 1 del D.L.vo 15/2009.

In attuazione del comma 8-bis, articolo 1 della legge 6.11.2012, n. 190, inoltre, esso riporta anche gli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza in coerenza con la Sezione Rischi Corruttivi del Piao Allegato n. 5. In questo contesto la prevenzione della corruzione e dell'illegalità costituisce un obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale che investe l'intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell'Ente.

Questo collegamento è teso non tanto alla mera trasposizione di obiettivi specifici sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione quanto all'assunzione dei principi in materia di trasparenza e legalità nell'agire del vivere quotidiano della P.A. In questa ottica, fermo restando che potranno essere individuati specifici funzionali al PTPCT per il Segretario comunale e per uno o più dipendenti, il risultato in questi termini verrà valutato per tutti ai fini della performance innanzitutto nello specifico ambito delle competenze organizzative come previsto dal nuovo sistema di misurazione e valutazione.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione cui il presente documento si compone e fa riferimento:

- **Linee Programmatiche di Mandato** approvate dal Consiglio Comunale delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- **Documento Unico di Programmazione** approvato annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- **Il Bilancio di previsione, annuale e pluriennale;**
- **Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale,** approvato annualmente dal Consiglio Comunale in

occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento del bilancio pluriennale e nell'anno di riferimento;

- **La Performance** che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declinano operativamente.

L'albero della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

<i>Performance generale dell'ente</i>	- Linee programmatiche di mandato - Documento Unico di Programmazione - Bilancio annuale e pluriennale - Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale	AREA STRATEGICA
<i>Performance organizzativa</i>	- Risultato conseguito dall'ente con le sue articolazioni	AREA GESTIONALE
<i>Performance operativa - individuale</i>	- Raggiungimento obiettivi individuali - Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

OBIETTIVI GENERALI E TRASVERSALI ASSEGNATI A TUTTI I RESPONSABILI DI UOC:

1. ADEMPIMENTI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA, COSÌ COME INDICATO NEL PTPCT 2025/2027, APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.116 DEL 17.04.2025

2. “RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO E RIDUZIONE RITARDO ANNUALE DI CUI ALL’ART. 1, COMMI 859 LETT. B) E 861 DELLA LEGGE N. 145/2018”

2.1.PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

L’art.4 bis del D.L.24.02.2023, n.13, convertito in L.21.04.2023, n.41, rubricato “*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*”, nell’ambito delle disposizioni per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR, prevede che le amministrazioni pubbliche, nell’ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell’individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all’indicatore di ritardo annuale di cui all’articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145”

OBIETTIVO

E’ impegno di tutti i responsabili di E.Q. portare ad attuazione la normativa e l’obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento, sia rispettando la tempistica per la liquidazione delle fatture, che si indica in 20 giorni dalla ricezione elettronica delle stesse, a cui si sommano i giorni necessari al responsabile del Servizi Finanziari per l’emissione del mandato di pagamento, la cui tempistica dovrà essere inferiore ai 10 giorni. I funzionari di E.Q. dovranno fornire al Responsabile dei Servizi finanziari ogni indicazione/comunicazione, utile per la corretta gestione della piattaforma dedicata (fatture, note di credito, DURC in verifica, transazioni, etc.). Saranno esclusi dal calcolo delle tempistiche sopra riportate, i ritardi diipesi da cause legittimamente documentate, non imputabili ai settori di competenza.

Tale obiettivo di legge verrà annualmente inserito nel Piano performance/PDO senza attribuzione di uno specifico peso, e in sede di valutazione, in caso di mancato raggiungimento dello stesso, darà luogo ad una decurtazione della retribuzione di risultato spettante pari al 30%.

VERIFICA

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dall' Organismo Interno di valutazione e Controllo sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7 comma 1 del D.

Lgs. 35/20213 convertito dalla Legge 64/2013.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, l'OIVC comunica i nominativi dei Responsabili di UOC all'Ufficio Personale competente per l'eventuale decurtazione del 30% della retribuzione di risultato

Documento di Consultazione

Si elencano gli obiettivi da assegnare ai Responsabili delle n. 8 U.O.C. ed al Segretario Generale, evidenziando tempi di esecuzione, peso e i punti attesi.

NALE:	DESCRIZIONE OBIETTIVO
	in collaborazione con il Responsabile dell'UOC co curare l'iter amministrativo per il passaggio della unali dal C.F.I. al nuovo gestore

Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2025

**INNOVAZIONE E
DIGITALIZZAZIO
NE DELLE
DELIBERE DI
GIUNTA
CONSIGLIO**

Il Segretario Comunale dovrà curare l'iter per il passaggio alla digitalizzazione delle proposte e delibere di Giunta e Consiglio Comunale tramite l'applicativo gestionale in uso presso il Comune.

Tempi di realizzazione entro il 30 giugno 2025

**Peso:
25%**

**Punti attesi
10**

**FABBISOGNO
DEL PERSONALE**

Il Segretario Comunale dovrà assicurare, in collaborazione con il Responsabile U.O.C. Affari generali – Personale, il rispetto degli obblighi di revisione e organizzazione dell'ente circa le assunzioni previste nel piano triennale del fabbisogno del personale, l'ammmodernamento del sistema informatico e l'approntamento di strumenti di migliore

**Peso 25%
Punti attesi
10**

stesura atti e provvedimenti.

Documento di Consultazione

Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2025
Indicatori risultato: report finale

Documento di Consultazione

CONTROLLI INTERNI	Il Segretario comunale procederà ad intensificare i controlli interni di regolarità amministrativa successiva, in particolare sulle determine dirigenziali, con cadenza almeno semestrale, con un aumento della percentuale di tre punti rispetto a quella prevista nel vigente Regolamento comunale disciplinante i Controlli interni	25% peso Punti attesi 10
------------------------------	---	---

Documento di Consultazione

	Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2025 <u>Indicatori risultato:</u> verifica dell'organo competente (relazione sui controlli interni da pubblicare sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente)	
--	--	--

Documento di Consultazione

	UOC PROMOZIONE, SVILUPPO E GESTIONE TERRITORIALE		
OBIETTIVI		DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO OBIETTIVI %
OBIETTIVO 1		Descrizione: Programma di riqualificazione urbana per la realizzazione di Alloggi di Edilizia Residenziale sociale. Completamento della procedura. Tempi di realizzazione: 31.12.2025 Indicatori di risultato: Determina di approvazione del bando	PESO 20% Punti attesi 10

OBIETTIVO 2	Descrizione: Completamento dell'iter amministrativo per l'Apertura del mercato settimanale sito alla via ex Scalo Mercè. Tempi di realizzazione: 31.12.2025 Indicatori di risultato: Approvazione graduatoria assegnatari	PESO 20% Punti attesi: 10
OBIETTIVO 3	Descrizione: Intensificazione di una percentuale del 5% rispetto ai verbali di sopralluogo dell'anno precedente inerente all'attività di controllo in materia di antiabusivismo edilizio Tempi di realizzazione: 31.12.2025 Indicatori di risultato: Relazione annuale, numero di sopralluoghi e di ordinanze di ripristino stato dei luoghi emesse	PESO 30% Punti attesi: 15
OBIETTIVO 4	Descrizione: Modifica delle norme tecniche di attuazione (NTA) del PUC in adeguamento a legge regionale sopravvenuta ed aggiornamento del PUC Tempi di realizzazione: 31.12.2025 Indicatori di risultato: Predisposizione nuove NTA adeguate a legge regionale n. 13/2022 E N. 5/2024) e della proposta di aggiornamento del PUC	PESO 30% Punti attesi: 15

Documento di Consultazione

OBIETTIVI U.O.C. SERVIZI FINANZIARI

OBIETTIVO 1	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
Piano previsionale flussi di cassa	Descrizione obiettivo: Piano previsionale flussi cassa. Indicatori di risultato: approvazione delibera di Giunta Comunale Tempi di realizzazione: 30.06.2025	20% Punti attesi 10

Documento di Consultazione

OBIETTIVO 2	DESCRIZIONE OBIETTIVO:	PESO OBIETTIVO

RAZIONALIZZAZIONE PERIODICA DELLE SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA	Descrizione obiettivo: Curare il procedimento amministrativo diretto alla razionalizzazione periodica delle società partecipate ex art.20 del D.Lgs. n.175 del 2016, tenendo conto del rilievo formulato dalla Corte dei Conti Campania. Indicatore di risultato: Predisposizione proposta delibera di Consiglio Comunale Tempi di esecuzione:30.06.2025	PESO 20% Punti attesi 10
OBIETTIVO 3	DESCRIZIONE OBIETTIVO:	PESO OBIETTIVO

MONITORAGGIO E CONSERVAZIONE EQUILIBRI FINANZIARI	Descrizione obiettivo: - Verifiche andamenti e stato attuazione; - studio e proiezione modifiche e manovre di bilancio sostenibili; - Predisposizione eventuale variazione; - Assistenza controllo organo di gestione. Tempi di realizzazione: 31.07.2025 Indicatori di risultato : Proposta di Delibera del Consiglio Comunale di verifica equilibri e variazione di bilancio.	PESO 40% Punti attesi 20
OBIETTIVO 4 Bilancio Consolidato	Descrizione obiettivo: Curare il procedimento diretto all'approvazione del Bilancio consolidato anno 2024 Tempi di realizzazione: 31.12.2025 Indicatore di risultato: Approvazione Bilancio Consolidato anno 2024 da parte del Consiglio Comunale	PESO 20% Punti attesi 10

--	--

U.O.C. AFFARI GENERALI SERVIZI DEMOGRAFICI PERSONALE ECONOMATO		PESO OBIETTIVO %
OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVO 1 PERSONALE MODIFICA ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI SERVIZIO	Predisposizione degli atti amministrativi diretti alla modifica dell'articolazione dell'orario di servizio dei dipendenti comunali con l'introduzione di un secondo rientro pomeridiano. Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2025 Indicatori di risultato: predisposizione proposta di deliberazione da parte della Giunta Comunale.	10% Punti attesi: 5

OBIETTIVO 2 ATTUAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027	Predisposizione piano del fabbisogno del personale 2025/2027 e successiva esecuzione delle procedure assunzionali ivi previste. <u>Tempi di realizzazione:</u> 31 dicembre 2025 <u>Indicatori di risultato:</u> avvio delle procedure assunzionali.	PESO 30% Punti attesi 15
--	--	--

Documento di Consultazione

OBIETTIVO 3 FUNZIONALITÀ DEL SERVIZIO PAGHE	Assicurare la funzionalità del servizio paghe e tutti i correlati adempimenti contributivi, pensionistici e fiscali, tramite l'esternalizzazione di parte del servizio anche per l'anno 2025. Indicatori di risultato: Sottoscrizione del contratto di appalto. Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2025	PESO 20% Punti attesi 10
---	---	--

Documento di Consultazione

OBIETTIVO 4 SERVIZI E FORNITURE APPLICATIVI INFORMATICI- GESTIONALI	Assicurare la continuità dei servizi e forniture applicativi informatici – gestionali, al fine di realizzare una unificazione dell’applicativo per tutti gli uffici del Comune. Indicatori di risultato: deliberare, determina relative alle gare necessarie Tempi di realizzazione: 31 Dicembre 2025	PESO 40% Punti attesi 20
--	--	---

OBIETTIVI U.O.C. POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE E SANITA'

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
OBIETTIVO 1 ZTL-APU	Il Responsabile dell'Unità Operativa Complessa dovrà provvedere a predisporre la modulistica per il rilascio dei permessi per il passaggio delle zone a traffico limitato e delle aree pedonali urbani in conformità a quanto previsto nel vigente Regolamento Comunale approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 10.06.2022. Indicatori di risultato: (Adozione e pubblicazione sul sito istituzionale del Comune della modulistica) Tempi di realizzazione: 10/09/2025	PESO 40% Punti attesi 20

OBIETTIVO 2 RUOLO SANZIONI AMMINISTRATIVE AL CODICE DELLA STRADA	Ruolo sanzioni al Codice della Strada anno 2022 <u>Indicatori risultato:</u> emissioni ruolo <u>Tempi di realizzazione:</u> 31 Dicembre 2025	PESO 20% Punti attesi 10
OBIETTIVO 3 CONTROLLI SU VIOLAZIONI AL CODICE DELL'AMBIENTE	Intensificare i controlli sul territorio ed in particolare verificare il rispetto della normativa contenuta nel Codice dell'Ambiente (D. Lgs. n. 152 del 2006) Indicatori di risultato: numero segnalazioni riscontrate. <u>Tempi di realizzazione:</u> 31 Dicembre 2025	PESO 20% Punti attesi 10
OBIETTIVO 4 CONTENTUOSO A SEGUITO RICORSI	Predisporre tutti gli atti, previa istruttoria, per la difesa avverso ricorsi presentati (Controdeduzioni, trattazione in giudizio, Citazione ex art. 615 e 617 c.p.c. - relazione istruttoria Indicatori di risultato: Numero giudizi <u>Tempi di realizzazione:</u> entro il 31 12.2025 o oltre in considerazione della natura dell'obiettivo.	PESO 20% Punti attesi 10

RESPONSABILE U.O.C. LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE :

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO
OBIETTIVO 1 Lavori di Riqualificazione dell'Area di proprietà comunale sita in via Arnedi	Lavori pubblici di demolizione del fabbricato esistente, censito al n.c.f. del Comune di Angri al foglio 10, p.la 319. Redazione del progetto e affidamento del contratto di appalto dei lavori e successivi adempimenti per garantire la corretta esecuzione dei lavori di demolizione, redazione dello studio di fattibilità tecnico-economica dei lavori di riqualificazione del sito. Tempi di realizzazione: 30.09.2025 Indicatore di risultato: sottoscrizione del contratto di appalto dei lavori di demolizione e redazione dello studio di fattibilità tecnico-economica.	30% Punti attesi 15

OBIETTIVO 2 ZTL-APU	ZTL e Apu. Adozione degli atti di competenza per garantire il funzionamento dei varchi delle zone del territorio comunale destinate alla ZTL ed Apu. Completamento del progetto. Tempi di realizzazione: 01.08.2025 Indicatore di risultato: Verbale di consegna dell'opera al Comando di	PESO 20% Punti attesi 10
--------------------------------------	--	--

Polizia Locale		
OBIETTIVO 3 Lavori di manutenzione ordinaria via Stabia	Predisposizione atti progettuali per lavori di manutenzione ordinaria di via Stabia. Indicatori di risultato: predisposizione progetto. Tempi di realizzazione: 30.09.2025.	PESO 20% Punti attesi 10
OBIETTIVO 4 Lavori di Manutenzione ordinaria via Canonico- Fusco	Predisposizione atti progettuali per la realizzazione di lavori di manutenzione ordinaria della pavimentazione lastricato di basalto in via Canonico- Fusco. Tempi di realizzazione: 01.09.2025 Indicatore di risultato: Predisposizione progetto.	PESO 30% Punti attesi 15

OBIETTIVI U.O.C. FISCALITA' LOCALE

OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO OBIETTIVI
OBIETTIVO 1 Contenzioso Tributario	Curare la costituzione e la difesa in nome e per conto del Comune nei giudizi di natura tributaria. Indicatori di risultato: n. di giudizi in cui è costituito il Comune Tempi di realizzazione: 31.12.2025	PESO 30% Punti attesi 15
OBIETTIVO 2 ACCERTAMENTI IMU – TARI	Accertamento IMU – anni d'imposta 2020 – 2021 – 2022 Accertamento TARI omesso versamento anno 2021 Accertamento TARI infedele/omessa denuncia anni d'imposta 2020 – 2021 – 2022 Indicatori di risultato : adozione determina Tempi di realizzazione: 31.12.2025	PESO 30% Punti attesi 15

OBIETTIVO 3 BONIFICA DATI IMU - TARI	Bonifica dati IMU, TARI anni d imposta 2021-2022-2023 Indicatori di risultato : adozione determina Tempi di realizzazione: 31.12.2025	PESO 20% Punti attesi 10
OBIETTIVO 4 Recupero crediti tributari	Attivazione di tutte le procedure per il recupero dei crediti di natura tributaria di importi rilevanti per i quali si sono conclusi i giudizi di primo grado innanzi alle Commissioni tributarie. Indicatori di risultato: Report Tempi di realizzazione: 31.12.2025	PESO 20% Punti attesi 10

OBIETTIVI U.O.C. AFFARI LEGALI, SERVIZI SCOLASTICI, SERVIZI SOCIALI

OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO
OBIETTIVO 1 Servizi scolastici: mensa e trasporto	Predisposizione degli atti di affidamento dei servizi di mensa e trasporto scolastico nei tempi necessari per garantire l'inizio del servizio al 01.10.2025. Indicatori di risultato: sottoscrizione dei contratti di appalto Tempi di realizzazione: 01.10.2025	PESO 30% Punti attesi 15
OBIETTIVO 2 Affari legali	Studio e valutazione della sussistenza dei presupposti di diritto e di fatto che determinano il grado di potenziale soccombenza dell'Ente e valutazione delle procedure eventuali pedissequa e alternative da proporre ai Responsabili delle UOC competenti per materia Indicatori di risultato : Inserimento di tale valutazione nelle singole proposte di delibere di GC di autorizzazione alla costituzione in giudizio dell'Ente o alla definizione bonaria Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2025	Peso 20% Punti attesi 10

OBIETTIVO 3 Centri Anziani	Curare la procedura amministrativa diretta ad incrementare il numero dei Centri Anziani sul territorio comunale. Indicatori di risultato : Report Tempi di realizzazione: 31.12.2025	PESO 30% Punti attesi 15
OBIETTIVO 4 TESSERINI INVALIDI	Completare il procedimento di verifica straordinaria sui tesserini invalidi rilasciati dall'Ente, circa il possesso dei requisiti richiesti dalla legge per averne diritto. Indicatori di risultato : Relazione finale sull'attività svolta Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2025	PESO 20% Punti attesi 10

OBIETTIVI U.O.C. PATRIMONIO, AMBIENTE, SPORT, CULTURA E SPETTACOLO

OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO
OBIETTIVO 1 Inventario	Aggiornamento dell'inventario comunale dei beni immobili del Comune. Indicatori di risultato: approvazione inventario con delibera di Giunta Comunale. Tempi di realizzazione: 31.12.2025	PESO 30% Punti attesi 15
OBIETTIVO 2 Cimitero comunale	Processo di mappatura e numerazione digitale del Cimitero. Indicatori di risultato: Approvazione della proposta da parte della Giunta Comunale Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2025	Peso 20% Punti attesi 10
OBIETTIVO 3 Aula- studio	Predisposizione degli atti per l'affidamento in concessione a soggetti terzi della gestione dell'aula studio di proprietà comunale. Indicatori di risultato: avvio del servizio.	PESO 30% Punti attesi 15

	Tempi di realizzazione: 31.12.2025	
OBIETTIVO 4 SERVIZIO DI RACCOLTA DIFFERENZIA DEI RIFIUTI	Completare il progetto di digitalizzazione e miglioramento del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti, nel rispetto del cronoprogramma. Indicatori di risultato : Monitoraggio dell'andamento dell'esecuzione dell'opera, adozione delle misure necessarie per garantire il rispetto del cronoprogramma. Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2025	PESO 20% Punti attesi 10

Documento di Consultazione



COMUNE DI ANGRI

(Provincia di Salerno)

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI
OPPORTUNITÀ 2025-2027**

Fonti normative:

- Legge 125/91 *“Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”*
- Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 *“Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”*.
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*.

Premessa:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali, ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell’art.6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al Dlg.vo 196/2000 *“Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”* e di cui alla Legge 125/91 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme ed innovazioni nella pubblica

amministrazione, con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, richiamando la direttiva del Parlamento e Consiglio europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Angri armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Monitoraggio dell'organico

Documento di Consultazione

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Dipendenti totali in servizio: 65

Donne: 25

Uomini: 40

Segretario Generale: Donna

Responsabili di Settore:

Donne: 7

Uomini: 1

Organi elettivi:

Sindaco: Uomo

Consiglio Comunale: 24

Presidente: Uomo

Donne: 8

Uomini: 15

Giunta Comunale: 8

Presidente: Sindaco

Donne: 3

Uomini: 4

Si prende atto, pertanto, che, relativamente al personale in servizio, al momento, non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi; relativamente agli Organi politici (Giunta e Consiglio) è rispettato il principio della parità di genere previsto per la Giunta Comunale all'art.46, comma 2 del TUEL.

Obiettivi

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato nella *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*, coerentemente con la normativa sopra citata.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici ed al tempo stesso a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Azioni positive

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi sopra evidenziati . Essi possono essere così articolati:

DESCRIZIONE	AZIONI POSITIVE
SEMINARI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO 2025/2027	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
COMMISSIONI CONCORSO ASSUNZIONI	Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, Di un terzo dei componenti di sesso femminile. Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per

2025/2027	l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti. Garantire che in occasione di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del Dlgs. n. 198/2006. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali.
RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
ORARIO DI LAVORO	Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, attivare forme di consultazione con le OO.SS. al fine individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale 2025/2027, salvo aggiornamento annuale.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi per procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Documento di Consultazione



COMUNE DI ANGRI
(PROV. DI SALERNO)

Allegato n.3 al P.I.A.O 2025-2027

OGGETTO: PIANO DI FORMAZIONE - ANNO 2025

Le Amministrazioni sono tenute ad approvare il piano di formazione del personale, conformemente alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, recante ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 2025.

Questa Amministrazione ha avviato il percorso per pianificare la formazione per i dipendenti del Comune di Angri per l'anno 2025 definendo obiettivi, finalità e percorsi formativi mirati.

Attività prodromica alla redazione del Piano Formativo 2025 è l'analisi dei bisogni dei tre soggetti coinvolti in questo processo: dipendenti, responsabili e amministratori, avviata con nota del Segretario Generale prto.com n. 0011101 del 01.04.2025.

Analisi dei bisogni

Per l'anno 2025 si tiene conto dell'analisi annuale dei bisogni, rilevando, prima di tutto, i bisogni formativi individuali dei dipendenti, come da note di riscontro prot. n.0011258 del 02.04.2025 e n.11655 del 04.04.2025.

Da una analisi generale e dalle informazioni raccolte i bisogni formativi dei dipendenti sono circoscritti alla legislazione generale dell'attività amministrativa relativa agli Enti Locali, alla preparazione specialistica di settore e alle conoscenze in materia di contratti. Il dipendente sente forte l'esigenza di essere preparato e, quindi, formato, sugli aspetti amministrativi generali e di tipo specialistico.

Analisi dei bisogni organizzativi

La rilevazione del fabbisogno formativo è avvenuta in sinergia con i Responsabili di UOC sui bisogni relativi e/o comunque ritenuti fondamentali. In questa sede sono

emerse alcune aree di interesse trasversale: aspetti generali dell'evoluzione normativa che riguarda gli Enti locali, con particolare riferimento al Correttivo al nuovo Codice dei Contratti pubblici, l'utilizzo dell'applicativo Mepa per gli affidamenti sotto-soglia, la Contabilità degli Enti Locali, responsabilità penale e disciplinare del dipendente comunale, L'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza nella PA, il procedimento amministrativo di primo e di secondo grado, in particolare il procedimento amministrativo in materia urbanistica ed ambientale, i provvedimenti amministrativi (autorizzazioni e concessioni), ad es. in materia di commercio.

Bisogni dell'Amministrazione

Per la redazione del Piano formativo 2025 diventa particolarmente rilevante far emergere l'interesse dell'Amministrazione ad avere personale formato e motivato per il continuo processo di evoluzione che sta coinvolgendo la Pubblica Amministrazione nei vari rapporti con altre P.A. e i privati.

SCELTE STRATEGICHE – LA STRUTTURA DEL PIANO

Sulla base delle considerazioni sopra esposte, il piano si articola su tre livelli:

- a) formazione generale di tipo amministrativo che riguarda in modo trasversale tutti i settori e che sappia tenere in considerazione gli obiettivi dell'ente per un'amministrazione che cambia e assume un ruolo e una cultura sempre più improntati al risultato;
- b) la formazione per lo sviluppo delle competenze specialistiche, sempre di interesse trasversale. Interventi formativi orientati a fornire le competenze che servono per svolgere e migliorare le attività dell'area di appartenenza, approfondendo quegli aspetti normativi e procedurali fondamentali per una competenza diffusa ad ogni livello;
- c) la conoscenza approfondita delle nuove procedure di comunicazione telematica tra P.A. e con i privati, imposte anche dalla novità legislative.

1.1 Le modifiche alla disciplina dei contratti pubblici

Obiettivo specifico

Le continue modifiche alla disciplina dei Contratti Pubblici, in particolare l'entrata in vigore del Decreto Correttivo al Codice dei Contratti Pubblici (D. Lgs. n.209 del 2024).

Risultati attesi

Conoscenza delle novità introdotte dall' ultima normativa, quali regole da conoscere per la gestione delle gare e dei contratti.

Destinatari:

- Personale appartenente alla Area dei Funzionari e degli Istruttori

Durata:

- Una/Due giornate

Docente: Da individuare

Contenuti:

Analisi del Decreto correttivo al D. Lgs. n. 36 del 2023 (D. Lgs. n.209/2024) Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici.

1.2. La responsabilità penale e disciplinare del dipendente pubblico.

Obiettivo specifico

Approfondimento delle normative in tema di responsabilità del dipendente pubblico, con particolare riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione ed al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

Risultati attesi

Conoscenza di normative fondamentali, quali regole da conoscere nell'esercizio dell'azione amministrativa.

Destinatari:

- Personale appartenente alla area dei funzionari, istruttori e operatori.

Durata:

- una giornata

Docenti: Da individuare

Contenuti:

Analisi degli elementi essenziali delle quattro responsabilità di un dipendente pubblico.

1.3. Il procedimento amministrativo di primo e di secondo grado. Redazione dei provvedimenti amministrativi con particolare riferimento al procedimento amministrativo in materia urbanistica ed ambientale alla luce delle ultime novità normative legge n.105 del 2024 e linee guida Mit del 29.01.2025

Obiettivo specifico

Approfondimento delle tematiche principali in tema di legge sul procedimento amministrativo (legge n.241 del 1990) e sulla redazione degli atti amministrativi

Risultati attesi

Miglioramento nella redazione degli atti amministrativi del Comune.

Destinatari:

- Personale appartenente all' area dei funzionari, istruttori e operatori

Durata:

- Una giornata

Docenti: Da individuare

Contenuti:

Analisi e studio dell'iter di un procedimento amministrativo in generale di primo e secondo grado, elementi essenziali del provvedimento amministrativo.

1.4. Contabilità degli Enti Locali, con particolare riferimento alla Contabilità Economico-patrimoniale, le società partecipate dell'Ente Locale (Controlli) ed i servizi pubblici locali di interesse economico (forme di gestione).

Obiettivo specifico

Approfondimento delle tematiche principali in tema di Contabilità degli Enti Locali (D.Lgs n.267 del 2000 e ss. Mod. e principi contabili) , delle società partecipate (D.Lgs n.175 del 2016 e ss.mod.) e dei Servizi Pubblici Locali (D.Lgs n.201 del 2022).

Risultati attesi

Miglior.

Destinatari:

- Personale appartenente all' area dei funzionari, istruttori e operatori

Durata:

- Due giornate

Docenti: Da individuare

Contenuti:

Analisi e studio dei principi contabili fondamentali per un Ente locale e del T.U.S.P., soprattutto in merito ai controlli e del T.U.S.P.L in merito alle forme di gestione dei servizi pubblici locali.

1.5. *Affidamenti sotto-soglia tramite l'utilizzo dell'applicativo Mepa*

Obiettivo specifico

Approfondimento dell'utilizzo del sistema informatizzato Mepa per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, tramite ODA, trattativa, diretta, RDO semplice e RDO evoluta, nonché adesioni a convenzioni.

Risultati attesi

Maggior uso da parte del personale dell'applicativo anche per i micro-affidamenti.

Destinatari:

- Personale appartenente alla area dei funzionari e degli istruttori

Durata:

- Una giornata

Docenti: Da individuare

Contenuti:

Analisi ed Utilizzo pratico del sistema informatico.

Risorse ed erogazione della formazione

La formazione avente ad oggetto argomenti di natura trasversale rivolta a tutti i dipendenti, quale misura generale di prevenzione della corruzione, è organizzata dal Segretario Generale e potrà essere erogata, al fine di un risparmio di risorse pubbliche, in convenzione con altri Comuni, come è avvenuto per l'anno precedente.

La formazione relativa ad argomenti di natura settoriale che interessa solo determinati dipendenti sarà organizzata dai singoli Responsabili di UOC.

La formazione avente ad oggetto argomenti di natura trasversale, rivolta a tutti i dipendenti, comporta una spesa presunta stimata in € 2.000,00, qualora residuino risorse, le stesse verranno utilizzate per gli interventi di formazione esterna e di aggiornamento settoriale.

La definizione dei docenti e degli specifici programmi della formazione generale avverrà a cura del Segretario Comunale, d'intesa con i Segretari Comunali degli Enti convenzionati.

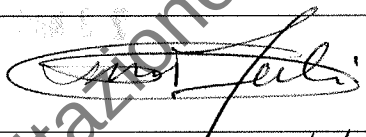
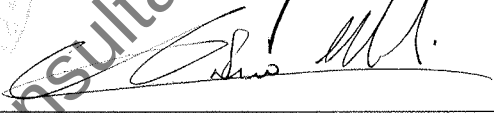
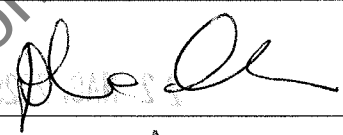
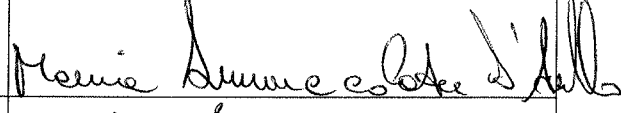
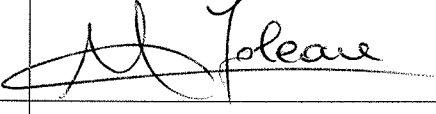
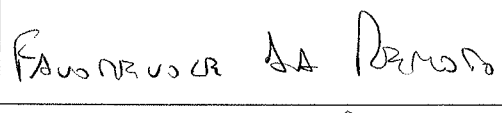
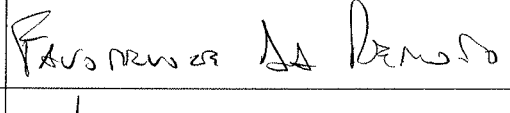
Documento di Consultazione



DELIBERA N. 147 DEL 22/05/2025

LA GIUNTA APPROVA

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Cosimo Ferraioli - Sindaco	
Antonio Mainardi -Vice Sindaco	
Maria D'Aniello-Assessore	
Maria Immacolata D'Aniello-Assessore	
Maria Giovanna Falcone-Assessore	
Bonaventura Manzo - Assessore	
Salvatore Mercurio- Assessore	
Pasquale Russo-Assessore	



Del che il presente verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Cosimo Ferraioli

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Maria Luisa Mandara

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- ☐ è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno **23 MAG. 2025** per rimanervi per 15 (quindici) giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000); **23 MAG. 2025**
- ☐ ne è stata comunicata l'adozione, con elenco n. **34** in data **23 MAG. 2025**, ai Capigruppo consiliari (art. 125, D. Lgs. 267/2000); **23 MAG. 2025**

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Maria Luisa Mandara

È copia conforme all'originale.

Dalla Residenza Comunale, li

23 MAG. 2025



IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto, su conforme relazione dell'impiegato addetto all'ufficio di segreteria,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- ☐ è divenuta esecutiva il giorno **22 MAG. 2025** :
- ☐ perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000);
- ☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. n. 267/2000);
- ☐ È stata affissa all'albo pretorio comunale, come prescritto dall'art. 124, comma 1, D. Lgs. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal al P.A.P. n.....

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Il presente provvedimento viene assegnato al SEGRETARIO GENERALE per le procedure ai sensi dell'art. 107, D. Lgs. 267/2000.

Addì

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Giovanni Ferraioli