

## Premessa

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni, introdotto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il citato art. 6 stabilisce che le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) debbano riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, in precedenza inserita in piani differenti e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

Definisce:

gli obiettivi programmatici e strategici della performance;

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 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;

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;

gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

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;

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;

e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

Scheda anagrafica dell'amministrazione, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione; Valore pubblico, performance e anticorruzione, dove sono definiti i

risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici; Organizzazione e capitale umano, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;

Monitoraggio, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

La predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi sulla base del decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione.

Con l'introduzione del PIAO il legislatore ha inteso garantire la massima semplificazione ma soprattutto una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e, nel contempo, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese;

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver superato la frammentarietà di molteplici strumenti di programmazione spesso non dialoganti e, in alcuni casi, sovrapposti.

## SEZIONE 1

### Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente : Comune di Poggiomarino

Indirizzo : Poggiomarino piazza de Marinis 2 Telefono 0818658111 (centralino)

PEC protocollo@pec.comune.poggiomarino.na.it

Partita Iva 01248441212 e Codice fiscale : 00749590634

Codice ISTAT 063055

Sito web istituzionale: [www.comune.poggiomarino.na.it](http://www.comune.poggiomarino.na.it)

n. dipendenti al 31 dicembre 2024: 50

n. abitanti al 31 dicembre 2024: 22.897

Commissione Straordinaria: dott.ssa Gabriella D'Orso – dott.ssa Teresa Lanzeri – dott. Vincenzo Chietti

## SEZIONE 2

### Valore pubblico, performance e anticorruzione

#### Valore Pubblico

Il Valore Pubblico, secondo la definizione del Dipartimento della Funzione Pubblica, è, in sintesi, il livello di benessere sociale, economico e ambientale, creato da una PA o co-creato in filiera con altre PA e/o organizzazioni private e no profit.

Alle Linee Guida del DFP si aggiunge la definizione data dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) che assume una prospettiva finalizzata, più che alla creazione di Valore Pubblico, al suo mantenimento. Se, infatti, le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del Valore Pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

Per il comune di Poggiomarino il Valore Pubblico è l'impatto generato dalle politiche e dai progetti del Comune

sul livello di benessere della cittadinanza e sullo sviluppo sostenibile, sociale, economico e ambientale del territorio.

Non è sufficiente raggiungere obiettivi di performance organizzativa, il passaggio in più è quello di perseguire e, quindi, programmare e misurare l'aumento del benessere della comunità amministrata (*outcome*) utilizzando le competenze delle risorse umane, la capacità organizzativa, la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati.

Per il Comune di Poggiomarino lo sviluppo del territorio e del benessere di tutti i soggetti che lo vivono e che ne fanno parte è il risultato dell'interazione di diversi fattori e risorse che, organizzate, permettono di raggiungere gli obiettivi dell'Amministrazione Comunale. Perseguire l'incremento del Valore Pubblico per il Comune significa quindi incidere positivamente su questi fattori e realizzare degli impatti positivi nei confronti degli stakeholders.

Ognuno dei soggetti che interagiscono con il territorio e con il Comune esprime delle aspettative e delle necessità, che la Pubblica Amministrazione si pone l'obiettivo di soddisfare. Ogni tema strategico, linea di mandato e attività operative condotte dal Comune di Poggiomarino è pensata per perseguire questo scopo e nel fare questo considera quali possono essere gli impatti rilevanti che essa produce nei confronti di ogni categoria di interlocutore.

Oltre a programmare ed orientare la propria azione all'aumento del VP in termini generali, il Comune di Poggiomarino ha scelto di individuare, come si vedrà in seguito, alcuni ambiti di Valore Pubblico da perseguire direttamente attraverso specifici obiettivi del processo di programmazione (strategici ->operativi -> esecutivi) consentendo di misurarne l'andamento nel tempo attraverso indicatori di impatto di medio e lungo termine.

Tra questi: la promozione della cultura della legalità, la trasparenza amministrativa, l'inclusione sociale e territoriale, la percezione della sicurezza, la digitalizzazione e l'innovazione tecnologica, la lotta all'evasione fiscale, la valorizzazione del territorio. Tutte le azioni di sviluppo del territorio saranno indirizzate alla realizzazione armoniosa della città da lasciare alle generazioni future.

Tali finalità sono declinate nel dettaglio nella sezione relativa al piano della performance sia in termini di obiettivi trasversali che in termini di obiettivi individuali.

## Performance

### Premessa

La presente sezione ingloba il Piano della performance.

L'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 definisce il piano della performance come un documento programmatico triennale, "da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori".

Sia il ciclo della performance che il piano della performance richiamano strumenti di programmazione e valutazione già in uso presso gli enti locali: le linee programmatiche di governo che indicano le priorità strategiche dell'amministrazione comunale, il documento unico di programmazione, che le traduce in azione su un arco temporale triennale, il piano esecutivo di gestione, che assegna le risorse ai responsabili dei servizi e individua gli obiettivi operativi su base annua, e infine il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, che fornisce gli indicatori e le modalità di misurazione delle prestazioni e il raggiungimento degli obiettivi dei dipendenti e dei responsabili. Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (deliberazione di Giunta Comunale n. 58/2021).

Nel Piano della performance sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target.

Il d.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficacia e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni ha introdotto nuovi e ulteriori adempimenti in capo agli Enti locali allo scopo di sviluppare una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell'intera amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione della performance, sostituendo il concetto di performance organizzativa ed individuale al concetto di produttività individuale e collettiva.

Le Amministrazioni pubbliche sono chiamate a sviluppare un ciclo di gestione delle performance, coerente con le strategie politiche dell'Ente che si integri con i sistemi di controllo, i documenti in materia di programmazione finanziaria, di trasparenza e integrità.

Gli obiettivi individuati nel DUP – Documento Unico di programmazione – sono ripresi e dettagliati nel Piano Esecutivo di gestione e nel Piano della Performance.

La finalità è il miglioramento della qualità dei servizi offerti e rendere partecipi i cittadini degli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, garantendo la massima trasparenza.

Il piano della performance è un documento di programmazione triennale che contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'ente, indicandone fasi, tempi e indicatori utili alla misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione. Il piano viene adottato in coerenza con gli altri documenti di programmazione.

Il piano della performance pertanto si inserisce all'interno del ciclo della programmazione economico finanziaria, per stabilire, su base triennale, indirizzi ed obiettivi strategici e operativi e definire gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione, ed ha sostanzialmente lo scopo di "assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi".

Discendendo dal DUP e conseguendo al bilancio, il piano della performance necessariamente deve presentare coerenza e congruità da Dup e bilancio, consentendo un collegamento puntuale e dettagliato tra la programmazione strategica ed il piano della performance medesimo.

In continuità con il lavoro degli anni precedenti, il procedimento di costruzione del Piano della Performance 2025/2027 ha origine dal DUP approvato con deliberazione di C.S. n. 22 del 26/02/2025.

Il presente Piano occupa una posizione centrale tra le misure del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, essendo strettamente collegato ad esso. Tale collegamento è teso non alla mera trasposizione di obiettivi specifici sulla trasparenza nel presente Piano, quanto all'assunzione dei principi in materia di trasparenza nell'agire ed operare quotidiano al fine di migliorare progressivamente il livello di trasparenza in termini di fruibilità e comprensibilità.

Con deliberazione di G.C. n. 58 del 20/07/2021 è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione adeguato al d.lgs. n. 150/2009 e al successivo d.lgs. n. 74/2017 inteso a misurare e valutare sia la performance organizzativa che quella individuale.

Identità – il Comune

Il comune rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, essendo l'ente più vicino ai bisogni dei propri cittadini, competente a provvedere agli interessi della comunità stanziata sul proprio territorio.

Il comune costituisce il fulcro della vita sociale e provvede all'erogazione dei servizi istituzionali.

Il comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà.

Nell'ambito della legislazione nazionale, dello statuto e dei regolamenti, il comune ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri in base al quale agli organi di governo è attribuita la funzione politica di indirizzo e controllo, alla struttura amministrativa spetta, invece, la gestione amministrativa, tecnica e contabile ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati.

Il comune di Poggiomarino è un comune della città metropolitana di Napoli, in Regione Campania.

Situato sul margine orientale della valle del Sarno, il Comune di Poggiomarino ha un'estensione di 13,5 Kmq ed una popolazione residente all'ultimo censimento generale di 21.206 abitanti, con un flusso costante in aumento dal 2001.

Il Comune è stato interessato da un importante flusso migratorio che ha visto affluire a Poggiomarino sia cittadini dalla cintura metropolitana di Napoli grazie ad un patrimonio edilizio abbastanza ricettivo, sia cittadini provenienti dal Nord Africa ma anche dal Nord Europa e non solo (Polonia, Albania, Ucraina, Russia, Romania, Bulgaria, Moldavia, Algeria, Marocco, Bangladesh, Cina).

La realtà economica è connotata da una nutrita presenza di piccole e medie aziende agricole, caratterizzata da una diffusa presenza di microimprese, fenomeno tipico del meridione dovuto soprattutto alla notevole parcellizzazione dei terreni coltivati.

Infatti, la pianura e il terreno fertile e ben irrigato hanno favorito, da sempre, lo sviluppo dell'agricoltura.

Significativa è anche la presenza di cittadini extracomunitari provenienti sia dai paesi Nordafricani che dai paesi dell'Est-Europeo, dediti al piccolo commercio ambulante di articoli di abbigliamento e biancheria ed al servizio alla persona (collaboratrici domestiche); da qualche anno è inoltre notevolmente incrementata la presenza dei cittadini extracomunitari di provenienza cinese che gestiscono direttamente negozi al minuto o piccoli laboratori di produzione per conto terzi di articoli di abbigliamento e chincaglieria ma anche di provenienza bengalese che gestiscono piccole attività di ristorazione d'asporto e attività di vendita di frutta e verdura.

Molto importante è anche l'attività artigianale che vede sul territorio la presenza di laboratori di falegnameria, di lavorazione di ferro, di piccole e medie officine meccaniche, di imprese edili, di servizi alla persona ed alle imprese in generale.

L'attività commerciale al dettaglio è caratterizzata dalla uniforme diffusione sul territorio di tanti piccoli esercizi delle più svariate tipologie: la Grande Distribuzione organizzata è, invece, presente con alcune unità. Di rilievo è, infine, il settore terziario, ove accanto ad imprese di servizi convivono numerosi studi professionali di assistenza e consulenza alle imprese e diversi istituti bancari.

#### Sito archeologico Longola

Nell'estate del 2000 durante gli scavi per la realizzazione di un depuratore per disinquinare le acque del fiume Sarno sono affiorati a Poggiomarino, in località Longola, reperti archeologici di eccezionale importanza: reperti in bronzo, ferro, ceramica, pasta vitrea, ambra, piombo, che hanno indotto la Soprintendenza a bloccare i lavori.

Lo studio di questi reperti ha portato alla clamorosa scoperta di un intero villaggio risalente al II millennio a.c. costruito su palafitte ricavate da tronchi di quercia immersi e circondati da canali navigabili.

Il comune di Poggiomarino è attualmente impegnato nella valorizzazione del sito archeologico situato a Poggiomarino, nella valle del Sarno, ad est del Vesuvio. Gli scavi hanno messo alla luce un villaggio dell'età del bronzo, costruito su degli isolotti artificiali affiancati da canali navigabili in un'area paludosa.

Il parco è lo scenario ideale per eventi culturali legati anche alle tradizioni del territorio e che coinvolgono soprattutto le scuole sia con percorsi dedicati che con attività laboratoriali.

Si intende, quindi, rafforzare le relazioni con gli Enti sovracomunali sia per ideare un percorso comune con il sito di Pompei sia per intercettare finanziamenti necessari alla manutenzione e conservazione del parco. L'obiettivo è creare una rete tra i siti archeologici vesuviani così che si

possa diffondere e promuovere reciprocamente la conoscenza dei diversi siti e rendere fruibile il parco ad un sempre crescente numero di visitatori.

### Obiettivi per il triennio 2025/2027 Obiettivi strategici trasversali

Preliminarmente l'ANAC ha richiesto a tutte le amministrazioni pubbliche di garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, prevedendo nei piani il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione dei PTCP e dei programmi della trasparenza. La rilevanza strategica, infatti, che assume l'attività di contrasto e di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni debbano provvedere all'inserimento dell'attività che pongono in essere per l'attuazione della legge 190/2012, nella programmazione strategica ed operativa, definita in via generale nel Piano della performance. La necessità di coordinare gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza emerge chiaramente sia dal D.Lgs.33/2013, che dalla Legge 190/2012 ove si ribadisce che gli OIV hanno il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTCP e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che la valutazione della performance tiene conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza.

Inoltre, l'art. 4 bis del d.l. 13/2023 convertito in legge n. 41/2023 ha introdotto l'obbligo di assegnare specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento da valutare, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.

La verifica del rispetto dei tempi di pagamento è demandata all'Organo di Revisione mentre l'OIV è tenuto a controllare che la retribuzione di risultato sia erogata solo previa verifica del raggiungimento di tale obiettivo.

Ciò premesso, si intendono assegnare i seguenti obiettivi in modo comune e trasversale a tutti i servizi dell'Ente per il triennio 2025/2027:

#### 1- ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

L'attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza costituisce obiettivo strategico e trasversale. In particolare occorre implementare il sistema della Trasparenza garantendo il tempestivo aggiornamento dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente nel rispetto della normativa vigente in materia di riservatezza dei dati personali.

#### 2- RIDUZIONE TEMPI MEDI DI PAGAMENTO

L'obiettivo consiste nel progressivo azzeramento dei ritardi nei pagamenti delle fatture. Gli indicatori, i tempi e i risultati attesi sono declinati nelle allegate schede.

Obiettivi specifici per l'anno 2025

Gli obiettivi specifici con i relativi pesi e risultati attesi, assegnati a ciascun Responsabile di settore, sono individuati nelle schede che seguono.

## Piano triennale delle azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Poggiomarino per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2025/2026 si propone di garantire, in continuità con gli anni precedenti, la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'Amministrazione ha puntualmente approvato annualmente i Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito del Comune di Poggiomarino.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Poggiomarino armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Con il presente Piano si intende confermare e proseguire le azioni positive già previste per il triennio 2023/2025.

Il piano delle azioni positive del comune di Poggiomarino viene predisposto con la collaborazione del CUG (Comitato Unico di Garanzia) che ha un ruolo propositivo e consultivo.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive.

#### Contesto normativo europeo

L'uguaglianza tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione Europea. Negli anni la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei trattati hanno contribuito a rafforzare questo principio e la sua applicazione all'interno dell'UE.

Gli articoli 2 e 3 del TUE (Trattato sull'Unione Europea) sanciscono il principio della non discriminazione e la parità fra uomini e donne quali "valori fondanti" e "obiettivi" dell'Unione Europea e impongono alla stessa l'obbligo concreto della loro promozione in tutte le sue attività. L'articolo 157 TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea) sancisce, inoltre, il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

L'art. 15 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea sancisce il diritto di ogni individuo a lavorare ed esercitare una professione liberalmente scelta o accettata. L'art. 21 vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. L'art. 23 afferma il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

La legislazione del Parlamento Europeo si propone l'obiettivo di assicurare che le politiche e gli interventi degli Stati membri promuovano la parità fra uomini e donne nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, nelle politiche sociali, economiche, ambientali, urbanistiche. Le direttive comunitarie, in particolare, sollecitano misure tese a colmare i divari di genere sul mercato

del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro e retributive, di sviluppo del personale.

La Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 2021 sulle sfide future in relazione ai diritti delle donne in Europa esorta gli Stati membri ad attuare la direttiva contro la discriminazione e a garantire che le forme di discriminazione siano debellate in tutti gli Stati membri; esorta gli Stati membri a porre le donne al centro della ripresa pandemica; invita ad assicurare una rappresentanza significativa di donne nei parlamenti nazionali e nelle istituzioni europee.

#### Contesto normativo nazionale

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma – obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n.53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.lgs. n. 198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili. Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

Individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;

Facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;

Adozione di strumenti che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.

Informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali. Ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n.198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Da ultimo la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 “misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” stabilisce che il Piano delle azioni positive debba essere aggiornato annualmente e la mancata adozione rileva ai fini dell’adozione della performance organizzativa dell’Ente e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, il Piano Triennale Azioni Positive 2024 – 2026, in continuità con il precedente Piano triennale di Azioni Positive, conferma l’attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Il presente piano vuole porsi come strumento semplice e operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

#### Contesto interno

#### Analisi situazione del personale dipendente

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

dipendenti	Area Funzionari ed E.Q.	Area Istruttori	Area Operatori esperti	Area Operatori	Totale
donne	9	13	1	–	23
uomini	6	14	6	3	29
totale	15	27	7	3	52

#### Misure

Il comune assicura nelle commissioni concorso, salva oggettiva e concreta impossibilità, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile in base a quanto disposto dall’art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 recepito dal vigente Regolamento sull’Ordinamento degli uffici e dei Servizi.

Nella redazione dei bandi di concorso viene richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, così come già garantito da questo comune.

In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere. Non sono previsti in dotazione organica posti che siano prerogativa dell’uno o dell’altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il comune valorizza attitudini professionali e capacità personali.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità che contribuiscono ad accrescere l’efficienza, l’efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi agli utenti.

Un elemento che emerge dall'analisi del contesto interno è l'assenza, per il comune di Poggiomarino, di particolari criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio delle pari opportunità – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione “benessere organizzativo”.

Obiettivi:

garanzia di parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità;

benessere organizzativo;

contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

prevenzione mobbing promuovendo, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Esaminando il Piano delle azioni positive 2024/2026, si rileva che molte delle azioni previste rimangono valide. Pertanto, nel corso del prossimo triennio questo Ente intende confermare un piano di azioni positive teso a:

favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;

garantire benessere organizzativo;

contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni

Azione positiva 1: garantire articolazioni orarie flessibili e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, promuovendo una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; particolari necessità di tipo familiare vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e le esigenze dei lavoratori.

Il comune ha assicurato e intende confermare l'impegno, nel rispetto della vigente normativa, in ordine alla fruizione dei congedi parentali in combinazione alla rimodulazione dell'orario di lavoro per necessità familiari.

Il comune intende altresì assicurare sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità agevolando il rientro al lavoro per le dipendenti dopo periodi di assenza prolungata.

Azione positiva 2: adottare modalità organizzative delle azioni formative svolte preferibilmente durante l'orario di lavoro così da favorire la partecipazione delle donne alla formazione.

Il comune garantisce la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione tenendo conto delle esigenze di ogni settore e consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini di frequentare

corsi, anche valutando la possibilità di articolazione degli orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Azione positiva 3: promuovere la cultura di genere mediante il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità così da aumentare la consapevolezza del personale sulla tematica mediante la programmazione di incontri di sensibilizzazione rivolti a tutto il personale, in collaborazione con Enti sovra comunali.

Azione positiva 4: evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Azione positiva 5: informare le lavoratrici e i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla vigente normativa. L'ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Azione positiva 6: sostenere e promuovere le attività del Comitato Unico di Garanzia favorendo i momenti di incontro e confronto;

Azione positiva 7: promuovere indagini sui bisogni del personale mediante la somministrazione di un questionario per la rilevazione di bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità;

Azione positiva 8: utilizzare sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli; affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza senza discriminazioni di genere.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ai bisogni dei cittadini.

## DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Il presente Piano sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito internet del comune.

## SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

### Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa è articolata in Settori che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente.

I Settori sono le strutture di massima dimensione ai quali sono preposti funzionari di Area funzionari ed Elevata Qualificazione ( ex categoria D).

Il Servizio costituisce un'articolazione del settore; gli Uffici sono le unità operative interne al Servizio.

1° Settore Affari Generali ed Istituzionali

2° Settore Programmazione economica e finanziaria

3° Settore Attività Manutentive e Patrimonio

4° Sviluppo urbanistico ed economico del territorio

5° Polizia Locale

6° Settore Attività sociali, culturali e ricreative

7° LL.PP. ed Espropri – Protezione civile

La dotazione organica del comune di Poggiomarino, rideterminata con deliberazione di G.C. n. 8/2024, prevede n. 119 dipendenti di cui solo n. 50 sono in servizio al 31 dicembre 2024, oltre il Segretario Generale, palesemente al di sotto della media dipendenti/abitanti prevista con decreto del Ministero dell'Interno del 18 Novembre 2020.

I Responsabili di Settore (incaricati E.Q), nel rispetto dell'autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco. Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione.

### 3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il 3 giugno 2017 il Dipartimento della Funzione Pubblica adottava la direttiva n. 3/2017 – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA – che diveniva il principale riferimento per la disciplina del lavoro agile nella PA fino alla dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da virus COVID-19.

Nei primi mesi dell'anno 2020, a seguito dell'insorgere della epidemia da virus Covid-19, il legislatore introduceva una disciplina speciale del lavoro agile, che veniva utilizzato non già come strumento di gestione del rapporto di lavoro del personale, ma come misura di distanziamento sociale, finalizzata a prevenire e limitare il contagio.

Per effetto della legislazione dell'emergenza il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione conosceva dunque una enorme diffusione, mai sperimentata in precedenza.

Dopo la cessazione dello stato di emergenza epidemiologica e una volta superata la relativa legislazione con la conseguente applicazione della disciplina del lavoro agile in modalità c.d. ordinaria, il fenomeno ha continuato ad essere diffuso in molti Enti.

Tuttavia, mentre il lavoro agile nella forma speciale e derogatoria dell'emergenza epidemiologica costituiva piuttosto una misura di distanziamento sociale, funzionale alla prevenzione della diffusione del virus Covid-19, nella sua forma ordinaria costituisce misura di organizzazione del lavoro nell'ente, funzionale all'incremento della produttività del lavoro ed al miglioramento del benessere organizzativo attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con l'articolo 4 del D.Lgs. del 30 giugno 2022 n. 105, in modifica dell'art. 3-bis della Legge n. 81/2017, è stata riconosciuta la priorità, al fine dell'autorizzazione alla prestazione lavorativa in modalità agile, tra le altre, alle richieste di lavoratrici/lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n.104/1992.

Con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022, è stata prevista la necessità di assicurare la prevalenza da parte del lavoratore agile della prestazione resa in presenza, nonché di prevedere un piano di smaltimento dell'arretrato, qualora presente, degli uffici di assegnazione dei dipendenti che presentano richiesta di lavoro agile.

Con gli articoli 63-67 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 sono stati disciplinati i principi generali del lavoro agile nonché importanti aspetti quali quelli relativi ai criteri di accesso, agli elementi essenziali dell'accordo individuale, all'articolazione della prestazione in modalità agile, al diritto alla disconnessione ed alla formazione dei lavoratori in modalità agile.

La Legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 306, legge 29 dicembre 2022, n. 197), come da ultimo modificata (art. 8 del decreto legge 29 settembre 2023, n. 132), ha previsto che fino al 31 dicembre 2023 per i lavoratori fragili, dipendenti pubblici e privati, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'assegnazione di una mansione diversa ma appartenente alla stessa categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Dal 1° gennaio 2024 è terminato lo smart working per i lavoratori della pubblica amministrazione.

A seguito della mancata proroga, il Ministro della Funzione Pubblica Paolo Zangrillo ha emesso il 29 dicembre 2023 una direttiva che consente accordi individuali mirati e misure organizzative necessarie.

Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione è il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Dal 2024, il lavoro agile nella pubblica amministrazione dipende, dunque, da accordi individuali – sottoscritti tra dipendente ed incaricato E.Q.

Ai sensi dell'art. 18, comma 3 bis, legge n. 81/2017 (così come modificato dal D.Lgs.30 giugno 2022, n. 105), l'incaricato E.Q. darà priorità alle richieste di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità, sempre compatibilmente con le prioritarie esigenze di servizio.

### SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027

Con il presente documento si intende definire la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027, alla luce dell'accertamento dei relativi presupposti di fatto e di diritto, come da allegati prospetti.

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

L'art. 6 del d.l. n. 80/2021 ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il Piano integrato di attività ed organizzazione che assorbe, tra gli altri documenti, il piano del fabbisogno del personale, il piano delle azioni positive ed il piano della performance.

In relazione al nuovo Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, si rammenta che ai sensi dell'articolo 7 comma 1 del DM 30/06/2022 n. 132 il Piano di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

L'art. 8 comma 2 del medesimo decreto stabilisce 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.

Nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo di programmazione relativo al triennio, approvando il DUP, il bilancio di previsione e il Piano Esecutivo di gestione. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, gli enti locali adottano il PIAO entro i trenta giorni successivi all'approvazione del bilancio di previsione.

La Commissione Arconet, al fine di fare chiarezza sulla programmazione del fabbisogno del personale in relazione al PIAO, nella faq n. 51, precisa che in sede di predisposizione del bilancio di previsione, gli enti locali devono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa del personale tenendo conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP.

Con l'introduzione del PIAO il legislatore ha inteso garantire la massima semplificazione ma soprattutto una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e, nel contempo, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese.

Si avvia così un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver superato la frammentarietà di molteplici strumenti di programmazione spesso non dialoganti e, in alcuni casi, sovrapposti.

Con deliberazione di C.S. n. 22 del 26/02/2025 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 nel quale, alla luce della vigente normativa, sono state indicate le capacità assunzionali di questo Ente e sono stati indicati i servizi da potenziare con l'assunzione di personale.

Con deliberazione di C.S. n. 15 del 3 marzo 2025 è stato approvato il bilancio di previsione triennale 2025/2027 e suoi allegati.

Ricordiamo che l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto- legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un principio del tutto innovativo per quanto riguarda il regime delle assunzioni dei Comuni, scardinando il precedente sistema basato sul turn-over. L'applicazione della norma e la decorrenza del nuovo sistema sono state demandate all'emanazione di un decreto ministeriale, il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia differenziati per fascia demografica dei Comuni.

È stata poi emanata una specifica circolare ministeriale, con le indicazioni operative sull'applicazione del nuovo sistema delle assunzioni, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020, n. 226.

Le norme introdotte dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 individuano i criteri per stabilire quando e in che misura i comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme dettate dai commi 557-quater e 562, art. 1, L. n. 296/2006, fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa. Pertanto, poiché i due interventi normativi richiamati disciplinano due aspetti differenti della gestione del personale, non è configurabile alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova. Peraltro, proprio al fine di regolare le possibili interferenze fra le due discipline, l'art. 7, comma 1, D.M. Pubblica amministrazione 17 marzo 2020, adottato in attuazione dell'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, ha espressamente previsto che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. 27 dicembre 2006, n. 296". Ne consegue, pertanto, che permane a carico del comune l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557-quater e 562, art. 1, L. n. 296/2006 e che, qualora il comune che sia in regola con i predetti limiti proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa contratta per queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai predetti commi 557-quater e 562. (Corte dei Conti Lombardia Sez. contr. Delib., 09/12/2020, n. 164)

L'art. 4, comma 1, del DM 17 marzo 2020 individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica.

Il comune di Poggiomarino rientra nella fascia demografica f) individuata per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti dall'art. 4 comma 1 del decreto 17/03/2022 attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito dalla legge n. 58/2019.

Il valore soglia del rapporto spesa personale/entrate correnti (ultimi tre esercizi al netto del FCDE) stabilito dal DPCM per i comuni compresi nella fascia demografica f) è del 27%.

Il risultato del predetto rapporto rispetto all'ultimo Rendiconto approvato (anno 2023) per il comune di Poggiomarino è del 24%, quindi, al di sotto del limite soglia previsto e, quindi, l'Ente ha facoltà di incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia della relativa fascia demografica.

A decorrere dall'anno 2025 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono 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 a tale valore soglia, ovvero il 27% fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Giusta nota prot. n. 31941 del 13/11/2024 è stato chiesto ai Responsabili dei settori di relazionare dettagliatamente sul fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027, previa ricognizione su eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

I Responsabili dei settori hanno riscontrato dando atto preliminarmente dell'insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 16 della legge n. 183/2011, giusta note agli atti dell'Ufficio Personale.

Il Responsabile del Servizio Finanziario ha elaborato i prospetti della spesa del personale.

Come da attestazione del Responsabile dei Servizi Finanziari il comune di Poggiomarino non si trova in condizioni di ente strutturalmente deficitario.

Questo Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2024 ed ha trasmesso il Bilancio di previsione 2025/2027, il Rendiconto di Gestione per l'anno 2023 ed il Bilancio consolidato 2024 alla BDAP nei termini previsti.

Nel corso dell'anno 2024 si sono verificate tre cessazioni dal servizio e, precisamente, di due Istruttori di vigilanza e di un Istruttore amministrativo Area "Istruttori ex cat. C assegnato al settore Affari Generali ed Istituzionali mentre nel corso dell'anno 2025 si registrano cinque cessazioni dal servizio e, precisamente, di un Istruttore di vigilanza, di due operatori assegnati al settore Manutenzioni e Patrimonio, di un operatore esperto e di un istruttore amministrativo assegnati al settore Affari Generali ed Istituzionali.

L'esiguità dei dipendenti in servizio pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione e di mobilità interna e, soprattutto, determina difficoltà nell'erogazione dei servizi al cittadino con il rischio di provocare disagi e tempi più lunghi.

Con deliberazione di G.C. n. 9 del 29/1/2024 questo Ente ha presentato istanza di partecipazione all'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse", pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari in data 20 novembre 2023.

Nell'ambito delle misure contemplate dall'art. 19 del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., l'8 ottobre 2024 la Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) ha pubblicato sul Portale del Reclutamento inPA il bando relativo all'indizione del "Concorso pubblico, su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale, Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud";

- nell'Allegato 1 del bando in parola, è riportato espressamente che a questo Ente sono state assegnate n. 1 unità di personale con il Profilo di Specialista Economico Statistico e n. 1 unità di personale con il Profilo di Specialista tecnico, inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ai sensi del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 11 e segg. del CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Funzioni Locali;
- il personale di cui sopra, avuto riguardo alle indicazioni fornite dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud della Presidenza del Consiglio dei ministri, sarà assegnato e dovrà essere contrattualizzato presumibilmente da questo Ente nel mese di Maggio 2025;
- in relazione a quanto stabilito dall'art. 19, comma 8, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., gli oneri diretti e riflessi corrispondenti alle assegnazioni di personale in argomento saranno coperti, sino a tutto il 2029, con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027;
- le assunzioni in parola sono da effettuare in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, in relazione a quanto previsto espressamente dall'art. 19, comma 1, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i.;
- risultano integralmente eterofinanziate e, conseguentemente, non debbono essere computate né agli effetti del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557, 557-*quater* e 562 della Legge n. 296/2006, e s.m.i., né – con specifico riferimento al salario accessorio del personale che sarà assunto – ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., avuto riguardo ai principi codificati nelle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie nn. 20/2017 e 23/2017, nonché nelle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia nn. 111/2022 e 116/2022.

L'art. 1 comma 792 della legge n. 178/2020 ha incrementato la dotazione del fondo di solidarietà comunale e tra gli obiettivi indicati nella nota metodologica relativa all'utilizzo delle suddette risorse è prevista l'assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato.

Le suddette risorse aggiuntive, qualora utilizzate per l'assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato, sono in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio.

Giusta nota prot. n. 8966 del 25/3/2025 il comune di Poggiomarino ha inoltrato richiesta di partecipazione all'avviso per beneficiare delle risorse finanziarie messe a disposizione dal Ministero dell'Interno per i comuni ricadenti nella "terra dei Fuochi", con una scheda progettuale di massima che prevede l'assunzione di Istruttori di vigilanza a tempo determinato part-time per un importo complessivo di € 30.000,00.

Anche queste ultime sono assunzioni etero finanziate e come tali neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019.

Il piano del fabbisogno del personale triennale 2025/2027 annuale 2025 è elaborato tenendo conto delle disponibilità finanziarie previste in bilancio, sebbene limitate rispetto alle capacità assunzionali, nonché dei richiamati finanziamenti e contributi.

Per l'anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni a tempo pieno ed indeterminato:

- n. 1 Assistente sociale Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione ( ex categoria D1) stipendio iniziale con le risorse del fondo di solidarietà di cui all'art. 1 comma 792 della legge n. 178/2020;
  - n. 1 Specialista Economico Statistico Area Funzionari con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027 da destinare al Settore Programmazione economico-finanziaria;
  - n. 1 Specialista Tecnico Area Funzionari con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027, da destinare al Settore Lavori Pubblici;
  - n. 1 Istruttore tecnico Area Istruttori da destinare al Settore Urbanistica;
  - n. 1 Istruttore contabile Area Istruttori da destinare al Settore Programmazione economico-finanziaria;
  - n. 2 Istruttori amministrativi Area Istruttori da destinare al Settore Affari Generali ed Istituzionali, utilizzando risparmi da cessazioni dal servizio;
  - n. 1 Operatore Area Operatori da destinare al Settore Manutenzioni e Patrimonio;
  - n. 2 Istruttori di vigilanza part. Time al 50%.
- Oltre alle assunzioni, si ritiene procedere con l'aumento di n. 6 ore settimanali per il messo comunale Area Operatori per un importo annuale presunto di € 6.000,00.
- Ci si riserva, in ogni caso, di procedere alla sostituzione nel caso di ulteriori cessazioni dal servizio non previste.

Per l'anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni a tempo determinato:

- n. 1 Istruttore di vigilanza a tempo determinato per mesi quattro part-time al 50%, finanziato con i proventi derivanti dalle sanzioni per accertamento delle violazioni alle norme del C.d.S ai sensi dell'art. 208 del d.lgs. n. 285/92 e ss. mm. Ii. per un importo di circa € 7.000,00;
- n. 4 istruttori di vigilanza a tempo determinato per mesi quattro part-time al 50% da finanziare con il contributo di € 30.000,00 per i comuni rientranti nella cd. Terra dei fuochi, a carico del Ministero dell'Interno.

La spesa complessiva a carico del bilancio comunale per le assunzioni a tempo indeterminato è di € **193.546,00**.

Per gli anni 2026 e 2027 ci si riserva di stabilire la programmazione del fabbisogno secondo le capacità assunzionali di riferimento, privilegiando le sostituzioni dei dipendenti cessati.

Modalità di copertura del fabbisogno di personale

Per l'anno 2025, sulla base delle previsioni dettate dalla legge n. 15/2025 di conversione del d.l. n. 202/2024, cd milleproroghe, l'attivazione della mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001 continua ad essere facoltativa. Il mancato ricorso a questa procedura non richiede alcuna specifica motivazione.

Sulla base delle previsioni dettate dal decreto legge sul reclutamento e la funzionalità delle Pubbliche Amministrazioni occorre riservare almeno il 15% delle capacità assunzionali alla mobilità volontaria. Il mancato rispetto di questo vincolo è sanzionato con il taglio nell'anno successivo del 15% delle capacità assunzionali.

Tuttavia, il dossier predisposto dai Servizi Studi di Camera e Senato sul testo del decreto legge n. 25/2025 chiarisce che l'obbligo di riservare il 15% delle capacità assunzionali alla mobilità volontaria scatterà solo a partire dal 2026.

Al fine di dare seguito alla copertura del fabbisogno di personale, per le assunzioni a tempo indeterminato, il comune di Poggiomarino procederà avvalendosi dei seguenti istituti:  
mobilità obbligatoria di cui agli artt. 34 e 34 bis del d.lgs. n. 165/2001;  
scorrimento graduatorie concorsuali, in corso di validità, di questo Comune o di altri;  
avviamento a selezione ai sensi dell'art. 16 della legge n. 56/1987 per l'assunzione di un operatore;  
procedure concorsuali.

La su estesa programmazione assicura il rispetto del valore soglia definito nel DM 17 marzo 2020.

La spesa scaturente dal presente atto è prevista nel bilancio triennale 2025/2027 annualità 2025.

Le assunzioni programmate con il presente atto restano, in ogni caso, subordinate alla verifica del rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente all'atto dell'assunzione.

Essendo strumento programmatico modulabile e flessibile, il piano del fabbisogno potrà essere modificato qualora dovessero emergere nuove esigenze organizzative, così come per il raggiungimento di nuovi e/o diversi obiettivi o successivi interventi legislativi.

### Sotto sezione 3.4 Piano della formazione

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono 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:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022 del personale delle Funzioni Locali, 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", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

- 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 e adeguata in materia di salute e sicurezza";
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16/04/13 n.62 con il quale è stato approvato il Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici e ss.mm.ii., con particolare riferimento all'art.15 ai sensi del quale "*... Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.*

*Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.*"

- la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/23 recante ad oggetto: "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", la quale prevede:
  - "*La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione*";
  - "*Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare*

*la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese”;*

*- “Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale di cui sopra, le amministrazioni programmano obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell’amministrazione.”;*

*- “Le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, in base ad una programmazione che segue l’iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno”.*

- la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 28/11/23 recante ad oggetto: “Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”, la quale prevede:

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

- La Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” nella quale il Ministro evidenzia che

la formazione deve essere progettata e realizzata con l'obiettivo di incentivare l'innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione;

- deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

- deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze delle persone. Non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale intende continuare ad integrare gli interventi definiti a livello nazionale per i dipendenti pubblici nell'ambito delle iniziative di formazione finanziate con risorse a valere sul PNRR, con ulteriori interventi di formazione specialistica messi a punto direttamente dal Comune calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici. Un modello sinergico, quello del Comune di Poggiomarino, che mira ad accrescere il *know how* necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Di seguito le macro linee di azione fatte proprie dall'Amministrazione comunale qualificanti il Piano della Formazione 2025-2027:

- PA 110 e lode. Grazie a un Protocollo d'Intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministero della Pubblica Amministrazione e il Ministero dell'Università e Ricerca con la collaborazione della CRU, l'Associazione delle Università Italiane, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche attivati dalle Università aderenti nell'ambito di accordi di collaborazione ai sensi dell'art. 15 della L. 241/90.

- “Syllabus per la formazione digitale”. Il processo di semplificazione e riorganizzazione della Pubblica Amministrazione è strettamente collegato al rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del proprio personale; le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono, infatti, possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. In un contesto dominato dall'uso massivo delle nuove tecnologie assumono particolare rilievo delle skills digitali. L'iniziativa costituisce il primo fondamentale intervento di assesment e formazione digitale per i dipendenti comunali al quale tutti i dipendenti sono chiamati a prendere parte.

- Valore PA. Anche per l'anno 2025 il Comune aderisce ai percorsi formativi promossi da INPS ed erogati da riconosciuti prestigiosi soggetti convenzionati (Università, Enti di ricerca, Agenzie formative).

- Corsi per la sicurezza. L'importanza di pianificare la formazione secondo una prospettiva pluriennale si estende anche alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs 81/2008.

-Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza. Sono destinate risorse specifiche per corsi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza che il comune di Poggiomarino organizza in presenza. Negli ultimi anni sono state organizzate giornate di formazione che hanno coinvolto esimi relatori quali professori universitari e magistrati. Anche per l'anno 2025 si intende organizzare formazione in sede;

-corsi specifici per il personale dei vari settori.

L'attività di formazione per i Responsabili dei settori è autorizzata dal Segretario Generale mentre per il restante personale da ciascun Responsabile di settore.

L'attività di formazione viene autorizzata tenendo conto nella scelta dei corsi di formazione, delle seguenti indicazioni:

le proposte formative verranno valutate attentamente onde evitare sprechi e privilegiando, ove possibile, corsi on line da condividere con più colleghi allo scopo di ottimizzare tempo e risorse e corsi gratuiti (es. progetto Valore PA, ANUSCA);

al fine di non compromettere il normale funzionamento dell'Ente, quando si tratta di corsi fuori sede, si dovrà prediligere la partecipazione ai corsi da parte di una sola unità di personale per ciascun ufficio. Ciascun dipendente che abbia preso parte ad un corso di formazione, sarà tenuto, al rientro al lavoro, a relazionare ai colleghi in merito a quanto appreso e a condividere il materiale di lavoro e formativo ricevuto;

i dipendenti dovranno avere tutti la possibilità di partecipare a corsi di formazione e, pertanto, nella scelta del dipendente da autorizzare per la partecipazione ad un corso, si dovrà adottare un criterio di rotazione, tenuto conto, ovviamente, della materia del corso;

si dovranno prediligere corsi di formazione previsti in luoghi facilmente raggiungibili quanto a distanza e a mezzi pubblici utilizzabili. Qualora la sede del corso non sia raggiungibile con mezzi pubblici e il Responsabile del settore ritenga necessaria la partecipazione, dovrà richiedere motivatamente l'utilizzo dell'auto di servizio all'ufficio Personale almeno sette giorni prima della data del corso;

a seguito di mobilità interna ad altro ufficio, dovrà essere garantita un'adeguata formazione rispetto alle nuove mansioni.

## RISORSE FINANZIARIE

Le spese per la formazione trovano copertura nei rispettivi capitoli di bilancio.

## 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, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.