



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E DELL'ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2023-2025

Art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113

approvato con DGC n. _____ del _____



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

INDICE

Premessa

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2 Performance
- 2.3 Piano di digitalizzazione
- 2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 3.1 Struttura organizzativa
- 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale
- 3.3 Organizzazione del lavoro agile. Condizionalità e i fattori abilitanti. Le misure organizzative
- 3.4 Piano della formazione del personale

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

ALLEGATI

Allegato 1 - Piano degli obiettivi di Valore Pubblico

Allegato 2 - Piano delle performance e Piano degli Obiettivi 2023

Allegato 3 - Mappatura dei processi corruttivi

Allegato 4 - Elenco degli obblighi di pubblicazione per la trasparenza



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

PREMESSA

Il presente documento costituisce il documento definito “**Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**” introdotto dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021 nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia.

Riferimenti normativi

L’art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. 80/21 stabilisce quanto segue:

“ 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.



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

SEZIONE 1

Scheda anagrafica dell'Amministrazione



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Dati identificativi dell'Amministrazione

Ente: Comune di Nocera Superiore

Indirizzo: Corso Giacomo Matteotti, 23
Nocera Superiore (SA)

Codice fiscale/Partita IVA: 00231450651

Sindaco: Avv. Giovanni Maria Cuofano

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 120

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 24144

Telefono: 0815169111

Sito internet: <https://www.comune.Nocera-Superiore.sa.it>

E-mail: protocollo@comune.nocera-superiore.sa.it

PEC: protocollo@pec.comune.nocera-superiore.sa.it



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

SEZIONE 2 – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione



Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico

La prima definizione di valore pubblico collegata alla performance si ritrova nelle **linee guida n. 2/2017** della Funzione Pubblica inteso come “miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”. **“Gli indicatori d’impatto esprimono l’effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.**

Si riportano di seguito le principali categorie di indicatori di impatto:

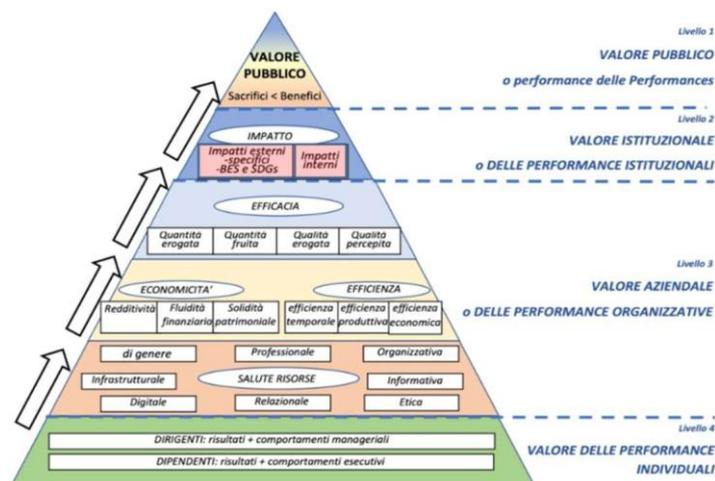
- **impatto sociale:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno;
- **impatto economico:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza;
- **impatto ambientale:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l’amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.

L’amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie cui quelle politiche sono rivolte.

Nella prospettiva del risk management (corruttivo) la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di Valore Pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento della PA, mediante la riduzione del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Dalla integrazione tra Performance & Risk management deriva il Modello di Public Value Governance finalizzato alla creazione e protezione del Valore Pubblico. Con il quale la pa si propone di governare in forma sinergica:

- il Ciclo del Performance Management, al fine di **potenziare il Valore Pubblico**;
- il Ciclo del Risk Management, al fine di **proteggere il Valore Pubblico**.





CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

2.2 – La creazione del Valore pubblico

Secondo l'art. 2 comma 5 dello Statuto, il Comune di Nocera Superiore cura il benessere della Comunità ispirando la propria azione alle seguenti finalità:

- a) garanzia del pieno diritto all'effettiva partecipazione dei cittadini, singoli o associati, alla vita organizzativa, politica, amministrativa, economica e sociale del Comune di Nocera Superiore; a tal fine sostiene e valorizza l'apporto costruttivo e responsabile del volontariato e delle libere associazioni;
- b) valorizzazione e promozione delle attività culturali e sportive come strumenti che favoriscono la crescita delle persone;
- c) tutela, conservazione e promozione delle risorse naturali, paesaggistiche, storiche, architettoniche e delle tradizioni culturali presenti sul proprio territorio;
- d) valorizzazione dello sviluppo economico e sociale della comunità, attraverso la promozione della partecipazione dell'iniziativa imprenditoriale dei privati alla realizzazione del bene comune;
- e) sostegno alle realtà della cooperazione che perseguono obiettivi di carattere mutualistico e sociale;
- f) tutela della vita umana e della sua qualità, della persona e della famiglia, valorizzazione sociale della maternità e della paternità, con il sostegno alla corresponsabilità dei genitori nell'impegno alla cura e all'educazione dei figli, anche tramite i servizi sociali ed educativi; garanzia del diritto allo studio e alla formazione culturale e professionale per tutti in un quadro istituzionale ispirato alla libertà di educazione;
- g) rispetto e tutela delle diversità etniche, linguistiche, culturali, religiose e politiche, anche attraverso la promozione dei valori e della cultura della tolleranza;
- h) sostegno alla realizzazione di un sistema globale e integrato di sicurezza sociale e di tutela attiva delle persone disagiate e svantaggiate;
- i) riconoscimento di pari opportunità professionali, culturali, politiche e sociali fra i sessi.

Per il raggiungimento di queste finalità istituzionali, **l'ente provvede a definire nei documenti di programmazione gli obiettivi strategici e operativi da perseguire**. L'articolo 3 comma 2 del DPR 81 del 24 giugno 2022 prevede che per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.

Nello schema seguente vengono riportati pertanto gli **obiettivi strategici definiti nel DUP 2022-2024**.

AMBITO STRATEGICO		OBBIETTIVO STRATEGICO
Nocera Superiore sostenibile	1.1	Nocera Superiore Città Unica e il suo territorio
	1.2	Ambiente migliore
	1.3	Mobilità sostenibile
Nocera Superiore da promuovere	2.1	Cultura e Turismo
	2.2	Valorizzazione delle eccellenze
	2.3	Valorizzazione delle attività commerciali e produttive
	2.4	Valorizzazione del patrimonio archeologico, storico ed artistico
Nocera Superiore per tutti	3.1	Tutelare le esigenze sociali
	3.2	Scuola, Giovani, Sport e Tempo Libero
	3.3	Potenziamento dell'inclusione sociale
Nocera Superiore da abitare	4.1	Una Città accogliente
	4.2	Sicurezza e Legalità
Nocera Superiore smart	5.1	Amministrazione digitale
	5.2	Pubblica Amministrazione snella, efficace ed efficiente
	5.3	Cittadinanza Attiva, Partecipazione e Trasparenza



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Nella nota di aggiornamento al DUP 2022-2024, approvata con delibera di Consiglio comunale n. 62 del 20.12.2021, l'Amministrazione ha introdotto un set di indicatori per rilevare, in relazione a ciascuno degli ambiti/obiettivi strategici definiti nel DUP, quanto le attività realizzate hanno effettivamente influito nel modificare lo stato di salute della città.

Partendo da essi si individuano pertanto gli indicatori di valore pubblico dell'ente e si determinano le regole per la misurazione del loro grado di raggiungimento.

In particolare, si è proceduto secondo il seguente metodo articolato in quattro fasi principali:

FASE 1 - Compilazione della Scheda – Obiettivo di Valore Pubblico – Sezione Indicatori di Valore Pubblico

In questa vengono definiti gli Indicatori di Valore Pubblico (*Titolo, Regola di Calcolo, Formula, Baseline di Riferimento, Target, Fonte*)

FASE 2 – Definizione delle Strategie/ Azioni Strategiche

In questa fase va indicata la strategia che si intende perseguire per raggiungere l'Obiettivo Strategico. La strategia indicata ha rilevanza nella definizione degli obiettivi di performance

FASE 3 – Compilazione della Sottosezione Performance

In questa fase è necessario indicare degli Obiettivi di performance, coerenti con la Strategia e pertanto con l'Obiettivo di Valore Pubblico. Per ogni Obiettivo vanno indicate le seguenti informazioni: *Indicatore, Regola di Calcolo, Formula, Target, Baseline, Fonte*

FASE 4 – Compilazione della Sottosezione Anticorruzione

In questa sottosezione, si dovrebbero programmare le misure di gestione dei rischi corruttivi utili al raggiungimento degli obiettivi di performance e quindi funzionali alle strategie di protezione e creazione di Valore Pubblico

ALLEGATO 1 - OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO



Sottosezione 2.2 – Performance

Il d.lgs. n. 150/2009 prevede che le Pubbliche Amministrazioni redigano annualmente un Piano triennale della Performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e che il Documento Unico di Programmazione, il Piano delle Performance, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi concretizzano, ai vari livelli, le scelte strategiche dell'amministrazione e gli obiettivi annuali della gestione.

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 1/2017). Con il Piano delle performance ed i suoi aggiornamenti vengono inoltre definiti gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009 ed agli stessi correlati indicatori di misurazione di performance dell'amministrazione e di misurazione di performance individuale.

Il piano delle performance del Comune di Nocera Superiore è stato approvato con delibera di Giunta n. 152 del 2.8.2021 *"Ciclo di gestione delle performance. Aggiornamento del piano triennale delle performance 2021-2023, approvazione PEG e PDO. Approvazione SMIVAP"*.

Con essa l'Amministrazione ha anche approvato il sistema di misurazione e valutazione e le schede di valutazione in coerenza con il piano.

Con il presente PIAO viene aggiornato il piano triennale delle performance per il triennio 2022-2024 e approvato il PDO 2022. In particolare vengono aggiornati gli obiettivi di pdo 2022 che sono oggetto di rimodulazione afferenti all'Area Organizzativa V – Pubblica Istruzione, Sport e Servizi sociali

ALLEGATO 2 – PIANO DELLA PERFORMANCE E PDO 2022



Sottosezione 2.3 – Gli obiettivi di digitalizzazione

La transizione digitale costituisce una delle priorità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Ad essa è dedicata una quota pari al 27% delle risorse complessive del Piano. All'interno dell'impianto strategico del PNRR, la completa digitalizzazione della PA costituisce uno degli obiettivi cardine del Piano, da perseguire sia mediante l'attivazione di interventi di carattere tecnologico, in grado di accompagnare la transizione digitale del Paese, sia attraverso una profonda riforma strutturale dell'impianto normativo in materia.

Alla Transizione digitale della Pubblica Amministrazione è dedicata la Componente 1.1 della Missione 1 del Piano, che si compone di sette Investimenti, per un totale di circa 6Mld€:

- 1.1 Infrastrutture digitali
- 1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud
- 1.3 Dati e interoperabilità
- 1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale
- 1.5 *Cybersecurity*
- 1.6 Digitalizzazione delle grandi amministrazioni centrali
- 1.7 Competenze digitali di base

Il Comune di Nocera Superiore ha individuato nel Responsabile del Servizio Omogeneo Sistemi Informativi e Tributi, Rag. Salvatore Di Loreto, con decreto sindacale n. 7 del 03.01.2023, il Responsabile della Transizione Digitale del Comune di Nocera Superiore.

Nell'ottica di perseguire un processo di progressiva transizione digitale dei servizi offerti, finalizzato a ridurre i tempi dei procedimenti amministrativi e garantire il raggiungimento di risultati diretti ed efficaci, l'Amministrazione Comunale ha aderito ai seguenti Avvisi pubblici disposti dal MITD, in coerenza con i target e le *milestone* previsti dal PNRR.

- 1) Avviso Pubblico "Misura 1.4.3 APP IO" - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"

Con tale Avviso è stato richiesto il finanziamento per i seguenti servizi:

- 1) Servizio affissioni - *Attività da avviare*
- 2) Servizio lampade votive - *Attività da avviare*
- 3) Ambiente e raccolta rifiuti - *Attività da avviare*
- 4) Servizio Biblioteca - *Attività da avviare*
- 5) Diritti di segreteria - *Attività da avviare*
- 6) Servizio tributi – CUP - *Attività da avviare*
- 7) Riscossione coattiva - *Attività da avviare*
- 8) Servizio prenotazione appuntamento Ufficio Anagrafe - *Attività da avviare*
- 9) Allerta meteo - *Attività da avviare*
- 10) Servizi alla persona - *Attività da avviare*
- 11) Servizi sociali - *Attività da avviare*
- 12) Sportello Unico per le Attività Produttive - *Attività da avviare*
- 13) Parcheggi e ZTL - *Attività da avviare*
- 14) Servizi Scolastici - *Attività da avviare*
- 15) Servizio Legale - *Attività da avviare*
- 16) Servizio Asilo Nido - *Attività da avviare*
- 17) Impianti sportivi - *Attività da avviare*
- 18) Sanzioni Amministrative ambientali - *Attività da avviare*
- 19) Servizio Mensa Scolastica - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 20) Certificati di destinazione urbanistica - *Attività da avviare*
- 21) Oneri condono edilizio - *Attività da avviare*
- 22) Oneri urbanizzazione - *Attività da avviare*
- 23) Diritti segreteria per rilascio certificati - *Attività da avviare*
- 24) Pagamento richiesta concessione temporanea occupazione suolo pubblico - *Attività da avviare*
- 25) Servizio fitti attivi - *Attività da avviare*



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

- 26) Pagamento richiesta rilascio rapporto-relazione incidente stradale - *Attività da avviare*
- 27) Avviso di convocazione Consiglio Comunale - *Attività da avviare*
- 28) Servizio viabilità - *Attività da avviare*
- 29) Concorsi e selezioni del personale - *Attività da avviare*
- 30) Comunicazioni consultazioni elettorali - *Attività da avviare*
- 31) Pagamento procedimento di separazione e divorzio - *Attività da avviare*
- 32) Eventi ed attività culturali - *Attività da avviare*
- 33) Avviso di convocazione commissione consiliare - *Attività da avviare*
- 34) Avviso di convocazione Giunta Comunale - *Attività da avviare*
- 35) Informagiovani - *Attività da avviare*
- 36) Servizi per gli anziani - *Attività da avviare*
- 37) Sanzioni codice della strada - *Attività da avviare*
- 38) Passi carrabili - *Attività da avviare*
- 39) Area mercatale - *Attività da avviare*
- 40) Commissioni pubblici spettacoli - *Attività da avviare*
- 41) Albo Scrutatori - *Attività da avviare*
- 42) Servizio distribuzione Kit Raccolta Differenziata - *Attività da avviare*
- 43) Canoni patrimoniali - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 44) Comunicazioni istituzionali - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 45) Celebrazioni matrimoni civili - *Attività da avviare*
- 46) Scadenze Carte d'Identità - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 47) Servizi Cimiteriali - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 48) Servizi Trasporto Scolastico - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 49) Servizio tributi – COSAP - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 50) Servizio tributi – ICP - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*

Totale Finanziamento: € 36.400,00

2) Avviso Pubblico “Misura 1.4.3 PAGO PA” - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall’Unione Europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”

Con tale Avviso è stato richiesto il finanziamento per i seguenti servizi:

- 1) Rendite catastali (ICI, IMU, TUC, ecc.) - *Attività da avviare*
- 2) Numeri civici - *Attività da avviare*
- 3) Sanzioni amministrative - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 4) Canone Unico Patrimoniale - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 5) Canone Unico Patrimoniale CORPORATE - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 6) ANNI PRECEDENTI – Tasse sui rifiuti (TARI, TIA, TARSU, TARES, ecc.) - *Attività da avviare*
- 7) Multe / Verbali di Contravvenzione- *Attività da avviare*
- 8) Servizio verso privati - *Attività da avviare*
- 9) Rapporti incidenti stradali - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 10) Sanzioni diverse dal C.d.S. - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 11) Avvisi di Accertamento Violazione del Codice della Strada - *Attività da avviare*
- 12) Diritti di segreteria e Spese di notifica - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 13) Servizio celebrazione matrimoni civili - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 14) Diritti di segreteria per certificati anagrafici - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 15) Costo per emissione Carta d'identità cartacea - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 16) Proventi e Concessioni spazi ed aree pubbliche - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 17) Passi Carrabili - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 18) Oneri Condono Edilizio- *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 19) Rimborso spese di gara e pubblicazione bandi pubblici - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 20) Rimborso danni al patrimonio Comunale - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 21) Diritti Pratiche SUAP e SUE - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 22) Deposito di garanzia provvisoria per partecipazione a gare d'appalto - *Attività da avviare*
- 23) Certificati di destinazione urbanistica - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 24) Diritti di rogito - *Attività da avviare*
- 25) Sanzioni Ambientali - *Attività da avviare*
- 26) Nido - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 27) Tassa concorso - *Attività da avviare*



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

- 28) Commissioni Pubblici Spettacoli - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 29) Impianti sportivi - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 30) Servizi alla persona e servizi sociali - *Attività da avviare*
- 31) Affitti - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 32) Rimborso utenze - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 33) Aree Mercatali - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 34) Spese legali - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 35) Vendita alloggi ERP - *Attività da avviare*
- 36) Affitti alloggi Popolari - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 37) Oneri Condominiali - *Attività da avviare*
- 38) Deposito Cauzionale - *Attività da avviare*
- 39) Morosità - *Attività da avviare*
- 40) Alienazione beni immobili - *Attività da avviare*
- 41) Indennità occupazione alloggi - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 42) Alienazione beni mobili - *Attività da avviare*
- 43) Parcheggi e ZTL - *Attività avviata dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie*
- 44) Altre imposte di Bollo - *Attività da avviare*
- 45) Riscossione Coattiva - *Attività da avviare*
- 46) Spese registrazione Contratti - *Attività da avviare*
- 47) Proventi da sponsorizzazioni - *Attività da avviare*
- 48) Spese di pubblicazione bandi pubblici - *Attività da avviare*

Totale Finanziamento: € 87.408,00

- 3) Avviso Pubblico “Misura 1.4.4 - SPID CIE” - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall’Unione Europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”

Con tale Avviso è stato richiesto il finanziamento per i seguenti servizi:

- 1) INTEGRAZIONE SPID - *Attività già effettuata (non inclusa nel progetto)*
- 2) INTEGRAZIONE CIE - *Attività avviata dopo il 1° febbraio 2020 con risorse proprie*

Totale Finanziamento: € 14.000,00

- 4) Avviso Pubblico “Investimento 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022)” - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall’Unione Europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.2

Con tale Avviso è stato richiesto il finanziamento per i seguenti servizi:

- 1) DEMOGRAFICI – ANAGRAFE – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 2) DEMOGRAFICI – STATO CIVILE – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 3) DEMOGRAFICI – CIMITERI – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 4) DEMOGRAFICI – ELETTORALE – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 5) STATISTICA – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 6) ACCESSO AGLI ATTI – ACCESSO CIVICO – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 7) PROTOCOLLO – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 8) ALBO PRETORIO – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 9) CONTABILITA’ E RAGIONERIA – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 10) ECONOMATO – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 11) TRIBUTI MAGGIORI – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 12) TRIBUTI MINORI – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 13) CANONI – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*
- 14) GESTIONE ECONOMICA – *Attività da avviare – B Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud*

Totale Finanziamento: € 252.118,00



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

- 5) Avviso Pubblico “Misura 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI (APRILE 2022)” Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall’Unione Europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 “Servizi e Cittadinanza Digitale”

Con tale Avviso è stato richiesto il finanziamento per i seguenti servizi:

- 1) PAGARE IL CANONE PER LE LAMPADE VOTIVE – *Attività da avviare*
- 2) RICHIEDERE L’ACCESSO AGLI ATTI – *Attività da avviare*
- 3) RICHIEDERE UNA PUBBLICAZIONE DI MATRIMONIO – *Attività da avviare*
- 4) RICHIEDERE L’ISCRIZIONE ALL’ASILO NIDO - *Attività da avviare*
- 5) PAGARE TRIBUTI IMU - *Attività da avviare*
- 6) SITO INTERNET (Pacchetto Cittadino Informato)

Totale Finanziamento: € 280.932,00

- 6) Avviso Pubblico “Misura 1.3.1. “Piattaforma Digitale Nazionale Dati - COMUNI (OTTOBRE 2022)” - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall’Unione Europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.3 “DATI E INTEROPERABILITÀ”

Con tale Avviso è stato richiesto il finanziamento per i seguenti servizi:

- 1) EROGAZIONE API 1
- 2) EROGAZIONE API 2
- 3) EROGAZIONE API 3

Totale Finanziamento: € 30.515,00

- 7) Avviso Pubblico “Misura 1.4.5 'Piattaforma Notifiche Digitali” Comuni (Settembre 2022)” - PNRR M1C1 Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” FINANZIATO DALL’UNIONE EUROPEA - NextGenerationEU.

Con tale Avviso è stato richiesto il finanziamento per i seguenti servizi:

- 1) Notifica violazioni Codice della Strada – *Attività da avviare*
- 2) Notifiche riscossione Tributi (con pagamento) – *Attività da avviare*
- 3) Integrazione con la Piattaforma Notifiche Digitali

Totale Finanziamento: € 59.966,00

Per il raggiungimento di tali obiettivi di digitalizzazione dell’ente, che interesseranno la programmazione fino al 2026, è stato definito il piano degli obiettivi 2023 a cui si rimanda per l’individuazione degli obiettivi di performance di digitalizzazione e semplificazione.

ALLEGATO 3 – PIANO DEGLI OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE 2023

Informatizzazione e digitalizzazione SUE e SUAP

Digitalizzazione archivi SUE e SUAP



Sottosezione 2.4 – Rischi corruttivi e trasparenza

Il presente documento costituisce aggiornamento annuale del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)** del Comune di Nocera Superiore e consolida i dati e la mappatura dei processi avviata con il piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato con delibera di Giunta n. 24 del 11.01.2022. In coerenza con il documento contenente gli Orientamenti per la Pianificazione dell'anticorruzione e trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 2 febbraio 2022, la presente sezione del PIAO aspira a fare del PTPC un *“documento snello, in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio, senza sovraccaricarlo di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo”* ed in cui si tende a *“bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione”*.

2.4.1 – Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con l'intenzione di inculcare l'idea che l'attività amministrativa è ben condotta solo se rispetta le prescrizioni del piano, si è ritenuto di elaborare una nuova scheda di mappatura dei processi in cui i contenuti del PTPC siano integrati con gli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente. È stata dunque aggiornata la scheda di mappatura dei processi integrata con la nuova struttura organizzativa dell'ente che consente di fornire puntuali indicazioni su “chi fa che cosa” e che associa alle attività descritte risultati di performance organizzativa oggetto di misurazione e valutazione. In sede di approvazione del Piano delle Performance e del sistema di misurazione e valutazione delle performance l'attuazione delle misure anticorruzione viene tradotta in indicatori di performance organizzativa incidenti sul conseguimento del risultato dei dirigenti e, di conseguenza, dell'intero personale ed in elemento rilevante ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi.

2.4.2 - Soggetti

I Soggetti coinvolti nell'elaborazione, adozione, attuazione, verifica, aggiornamento del Piano che concorrono alla prevenzione della corruzione, mediante compiti e funzioni indicati nella legge, nel Piano Nazionale Anticorruzione e nei suoi aggiornamenti, sono:

- l'Autorità di indirizzo politico;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ad oggi identificato nel segretario generale dell'Ente (dot.ssa Lucia Celotto);
- l'ufficio di supporto del segretario comunale in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, della trasparenza e dei controlli interni;
- il RASA del Comune di Nocera Superiore;
- i referenti per la prevenzione della corruzione – le posizioni organizzative;
- il nucleo di valutazione;
- il gruppo di lavoro controlli interni;
- l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.);
- il responsabile della trasparenza (dott.ssa Lucia Celotto);
- tutti i dipendenti dell'amministrazione;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Autorità di indirizzo politico

Il Sindaco nomina con proprio decreto il responsabile della prevenzione della corruzione ed il responsabile della trasparenza.

La Giunta Comunale:

- approva, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione ed i suoi aggiornamenti, completo della sezione dedicata alla trasparenza a norma dell'art. 10 comma 1 del D. lgs. 33/2013,
- approva il codice di comportamento ed i suoi aggiornamenti,
- approva il piano delle performance e definisce in detta sede gli obiettivi dell'Ente in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza,
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

Il Consiglio Comunale:

- definisce con il Documento Unico di Programmazione gli obiettivi strategici/operativi di Ente in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza
- monitora e controlla, in sede di verifica dello Stato di Attuazione dei Programmi e con il Documento Unico di Rendicontazione il livello di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi in tema di Prevenzione della Corruzione e di trasparenza,
- svolge attività di impulso e segnalazione al RPC.

Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, con Decreto del Sindaco n. 45 del 9/09/2019, nella figura del Segretario Comunale dott.ssa Lucia Celotto, il quale:

- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013,
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità (art. 1 della L. 190/2012 ed art. 15 D. lgs. 39/2013),
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione,
- adempie a tutti i compiti assegnati dalla L.190/2012 e successive modifiche ed integrazioni, tra cui l'attività di coordinamento nella formazione del piano di anticorruzione, avvalendosi del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate all'Area della Segreteria Generale.

Per l'adempimento delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione, in un'ottica di partecipazione e condivisione, nonché di valore formativo e di orientamento al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, si avvale di un ufficio di supporto e della conferenza di servizio dei referenti per la prevenzione della corruzione. L'eventuale commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, realizza una forma di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione della forma tipologica dirigenziale, oltre che una responsabilità per il danno erariale e all'immagine del Comune di Nocera Superiore, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
- a) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

La sanzione a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Ufficio di supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

È istituito nell'ambito dell'area segreteria generale l'*Ufficio di supporto* del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è affidato il compito di rendere coordinati e coerenti gli adempimenti del presente piano con l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti, anch'esso affidato per legge al Segretario Generale e già organizzato secondo le modalità definite nel regolamento sui controlli interni approvato con deliberazione di C. C. n. 77 del 28.07.2017.

L'intento precipuo della suddetta scelta è quello di ottenere benefici effetti in termini di economie di scala a livello organizzativo e di ottimizzazione delle risorse, nonché quello di garantire uniformità di comportamenti. La composizione e le caratteristiche dell'Ufficio di supporto rispondono ai seguenti indirizzi generali:

- che operi alle dirette dipendenze del Segretario Generale;
- che disponga di una dotazione quantitativamente adeguata di personale professionalmente idoneo all'assolvimento della duplice funzione;
- che l'attività dell'Ufficio sia informata a criteri di indipendenza, obiettività, diligenza e riservatezza;
- che possa richiedere alle diverse strutture dell'ente documenti, notizie e chiarimenti utili all'espletamento della funzione.

I referenti per la prevenzione

Ogni Posizione Organizzativa è individuato quale referente per la prevenzione della corruzione per il settore di propria competenza.

Tutti i dirigenti, come sopra individuati, per l'area di rispettiva competenza:

- a) svolgono attività informativa e referente nei confronti del RPC e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- b) partecipano al processo di gestione del rischio;
- c) propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- d) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- e) adottano le misure gestionali individuate quali misure di prevenzione della corruzione generali e/o specifiche (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- f) osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- g) svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Amministrazione;
- h) svolgono costante monitoraggio sull'attività svolta all'interno delle Aree di riferimento per prevenire fenomeni corruttivi.

Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione, giusta decreto n. 43 del 23.09.2019 risulta oggi così composto:

- dott.ssa. Lucia Celotto
- dott. Tommaso Buono
- dott.ssa Anna Maria Bonaiuto



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Al Nucleo di Valutazione sono attribuite le seguenti funzioni:

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione;
- assolve un ruolo consultivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed aggiornamenti annuali e svolge funzione di controllo e valutazione della performance anche alla luce degli esiti del monitoraggio dei controlli interni.
- verifica l'integrazione tra le misure previste dal PTPC con il ciclo di gestione della performance ed i controlli interni.

Gruppo di lavoro controlli interni

Il gruppo di lavoro è coordinato dal Segretario Generale in base al regolamento approvato con atto di Consiglio Comunale n. 77 del 28.07.2017, procede ai controlli amministrativi successivi sugli atti ed in questo ambito monitora e verifica il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previste nel PTPC.

Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D.

L'U.P.D. in base al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. n. 165 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- collabora con il responsabile della prevenzione della corruzione nell'attività di verifica e monitoraggio del Piano.

Responsabile per la trasparenza

E' individuato nel Segretario Generale dott.ssa Lucia Celotto con decreto sindacale n. 45 del 9/9/2019; svolge tutti i compiti indicati nel D.Lgs. 33/ 2013.

Tutti i dipendenti dell'amministrazione

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio con le seguenti attività:

- con riferimento all'area di appartenenza e ai procedimenti gestiti partecipano al processo di autoanalisi organizzativa, di mappatura dei processi e di definizione delle misure di prevenzione;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e segnalano al dirigente ed al Responsabile della prevenzione della corruzione gli eventuali scostamenti riscontrati nell'attuazione delle misure (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito avvalendosi del sistema di segnalazione di illeciti e di tutela del whistleblower applicato dall'Anac ed introdotto nell'ambito del Comune di Nocera Superiore;
- segnalano casi di personale in conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241/1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento, DPR 62/2013).

Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

- osservano le misure specifiche contenute nel P.T.P.C. e nei bandi di gara e contratti predisposti dall'Amministrazione;



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

- segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento art. 8 DPR 62/2012).

2.5 – Analisi del contesto esterno ed interno del Comune di Nocera Superiore

Nel corso dell'anno 2021 è stata operata una puntuale analisi del contesto esterno ed interno all'ente che mantiene inalterata la sua validità per l'anno 2022 ed a cui pertanto si rinvia.

2.6 – Individuazione delle aree di rischio

Vengono riportate di seguito le aree di rischio individuate con il presente piano.

1. autorizzazioni, concessioni, erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, gestione dei processi dello Sportello Unico Attività Produttive (Suap),
2. contratti pubblici dalla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, alla fase dell'esecuzione, gestione dell'esecuzione dei contratti finanziati con fondi PNRR;
3. gestione del personale, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009;
4. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
5. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
6. incarichi e nomine;
7. affari legali e contenzioso;
8. pianificazione e gestione del territorio;
9. ambiente e gestione del servizio smaltimento rifiuti.

Con specifico riferimento all'area di rischio due, il decreto legge 16.07.2020, n. 76 c.d. "Decreto Semplificazioni" e le successive disposizioni adottate con l'obiettivo di rendere concreta e tempestiva l'attuazione degli obiettivi del Piano Nazionale di Coesione e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha introdotto deroghe al codice dei contratti D.Lgs. 50/2016 finalizzate a velocizzare le procedure di affidamento degli appalti delle pubbliche amministrazioni in questo specifico momento storico in cui si è ritenuta prioritaria la "ripartenza" dell'economia.

Esaminato il contesto interno del Comune di Nocera Superiore e considerato l'elevato livello di efficacia e di funzionalità della CUC e dell'ufficio contratti e appalti, già nel corso dell'anno 2021 e dell'anno 2022, sono stati esaminati gli aspetti di potenziale criticità delle modifiche introdotte dal Decreto Semplificazioni alle consolidate procedure di scelta dei contraenti.

In detto contesto, quelle che per il legislatore nazionale possono apparire delle semplificazioni, rischiano di tradursi a livello locale in rallentamenti ed espongono maggiormente gli uffici ad indebite ingerenze specie in sede di scelta del contraente. Sono state pertanto introdotte misure specifiche di prevenzione della



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

corruzione che tengono conto del maggior rischio corruttivo derivante dal mutato quadro normativo pur con l'obiettivo di soddisfare le esigenze di semplificazione delle procedure di selezione del contraente e di accelerazione degli affidamenti, perseguite dal legislatore specificate in altre parte del presente piano. Dette misure vengono confermate per l'anno 2022.

2.7 - Processo di gestione del rischio di corruzione

Sulla scorta dell'individuazione delle aree di rischio sopra elencate, vengono di seguito illustrate le misure generali e specifiche di gestione dei processi a rischio.

Con l'aggiornamento 2022 si è inteso articolare le schede di mappatura dei processi in aree organizzative e, nell'ambito di ciascuna area, si è inteso associare i processi ad ambiti di attività coincidenti con la divisione interna delle funzioni. In sede di mappatura del rischio sono state stralciate le attività cui non è associato alcun rischio, è stato operato un mero rinvio al presente piano per ogni attività mappata cui non è associata alcuna misura specifica. Tutti i processi mappati sono dunque sottoposti a misure di prevenzione generali e/o specifiche individuate da ciascun responsabile in ragione del grado di rischio determinato secondo la seguente metodologia:

MATRICE GENERALE DEL CALCOLO DEL RISCHIO					
IMPATTO-PROBABILITA'	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO	ALTISSIMO
ALTA	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
MEDIA	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
BASSA	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO
MOLTO BASSA	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

Nelle schede riepilogative dei processi mappati, ad ogni processo sono abbinate una o più misure di prevenzione generali e/o specifiche, in ragione del livello di rischio calcolato. Le misure specifiche trovano il loro riferimento nelle sole schede dei processi, mentre le misure generali sono richiamate con rinvio specifico al presente documento.



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Le schede sono corredate da specifiche indicazioni circa le modalità di monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure.

In allegato al presente aggiornamento si riporta l'elenco contenente la mappatura dei processi completo delle nuove misure introdotte nell'anno 2022 e delle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione al 31.12.2022 (**Allegato 4**)

2.8 - Azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione

Le nuove azioni generali che il presente piano si propone di attuare per gestire il fenomeno corruttivo e prevenirne il rischio sono di seguito illustrate:

Misure di regolamentazione

Per il corrente anno si è aggiornato il codice di comportamento dei dipendenti del comune di Nocera Superiore approvato con delibera di G.M. n. 484 del 20/12/2022 il nuovo regolamento di istituzione e funzionamento dell'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Misure di programmazione-monitoraggio-controllo

Si prevede, di implementare il sistema dei controlli interni.

Misure organizzative, di semplificazione di processi/procedimenti

Per l'anno 2023 intendimento dell'amministrazione è quello di attuare misure di semplificazione dei processi attraverso il potenziamento dei servizi digitali offerti dal Comune.

Misure di rotazione ordinaria

La rotazione "ordinaria" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

Il criterio adottato dal Comune di Nocera Superiore per l'attuazione della misura di rotazione ordinaria tiene conto sia delle dimensioni e della struttura dell'ente che del livello di specializzazione maturato dalla dirigenza e delle figure apicali dell'Ente in alcuni ambiti di intervento.

La misura di rotazione ordinaria si estrinseca dunque secondo il criterio funzionale (allegato 2 del PNA), improntato a sistemi di fungibilità delle figure professionali presenti nell'organizzazione.

La misura di rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti, viene applicata annualmente, in sede di approvazione del piano delle performance. In tale occasione infatti vengono assegnate le funzioni e le risorse a ciascuna Area al fine del raggiungimento degli obiettivi di performance.

In tale sede viene svolta una verifica delle competenze ed una ricognizione delle attività in corso e sulla base di queste, viene applicato il criterio della rotazione funzionale in considerazione delle competenze specialistiche o fungibili necessarie al raggiungimento degli obiettivi. Nell'ambito della programmazione



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

annuale della rotazione, in sede di approvazione del piano delle performance, può essere prevista anche una rotazione funzionale tra uffici diversi. Per le modalità applicative che regolano la rotazione, si rinvia al vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, al Regolamento delle posizioni organizzative dell'ente e al Regolamento della mobilità interna.

Misura della rotazione straordinaria

Si illustrano di seguito le modalità applicative della misura della rotazione straordinaria disciplinata dall'art. 16 comma 1 lett. l-quater del D. lgs. n. 165/2001 alla luce delle recenti Linee Guida dell'Anac approvate con Deliberazione n. 215 del 26.03.2019 con cui si invitano le amministrazioni a recepire e disciplinare le modalità interne di disciplina della rotazione straordinaria dato il non sempre chiaro tenore letterale della norma.



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Definizione: per **rotazione straordinaria** si intende l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio in caso di avvio, nei suoi confronti di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva che abbia posto in essere nello svolgimento delle attività d'ufficio.

La misura della rotazione straordinaria non ha carattere sanzionatorio ma costituisce misura organizzativa finalizzata a prevenire il rischio di eventi corruttivi nello svolgimento di attività ad alto od ad altissimo rischio ed a tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

Soggetti destinatari della misura: la misura della rotazione straordinaria si applica a tutti i dipendenti ed a tutti i dirigenti, compreso il Segretario generale, in servizio presso il Comune di Nocera Superiore a tempo determinato o indeterminato.

Soggetti tenuti all'applicazione della misura: la misura deve essere applicata, con provvedimento motivato, dal dirigente dell'Area presso cui il dipendente presta servizio. Ove il fatto corruttivo riguardi un dirigente od il segretario generale, la misura deve essere applicata dal Sindaco con decreto motivato con il quale questi, sulla scorta dell'evento corruttivo verificatosi, è tenuto a valutare il persistere o meno del rapporto fiduciario e ad adottare eventuale provvedimento di conferma o revoca dell'incarico.

Fatti corruttivi che determinano l'applicazione della misura: dato il tenore letterale della norma estremamente atecnico sia nell'individuazione delle fattispecie che determinano l'applicazione della misura (*avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*) sia con riferimento alla tipologia di reati potenzialmente rilevanti, si individua quale atto presupposto per l'attivazione della misura, la comunicazione che il dirigente abbia ricevuto dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 355 c.p.p. del dipendente per le seguenti fattispecie di reato, poste in essere nello svolgimento di mansioni d'ufficio per conto del Comune di Nocera Superiore o di altre Pubbliche Amministrazioni:

art. 317 c.p. – concussione

art. 318 c.p. – corruzione

art. 319 e 319 bis c.p. – corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio

art. 319 ter c.p. – corruzione in atti giudiziari

art. 319 quater c.p. – induzione indebita a dare o promettere

art. 320 c.p. – corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

art. 322 c.p. – istigazione alla corruzione

art. 346 bis c.p. – traffico di influenze illecite

art. 353 c.p. – turbata libertà degli incanti

art. 353 bis c.p. – turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Procedimento di applicazione della misura: il procedimento volto all'applicazione della misura deve essere attivato, senza indugio, dai soggetti competenti come sopra individuati, ad avvenuta acquisizione della notizia dell'iscrizione del dipendente/dirigente/segretario generale nel registro degli indagati ovvero ad avvenuta comunicazione, da parte dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, della contestazione di addebito per fatti corruttivi.

Contenuto del provvedimento: il provvedimento deve contenere ampia e dettagliata motivazione in ordine alla sussistenza delle ragioni che giustificano la rotazione straordinaria con specifico riferimento al pregiudizio all'immagine di imparzialità dell'ente. In sede di valutazione in ordine all'applicazione dell'istituto dovrà tenersi conto dell'incarico rivestito al momento dell'applicazione della misura, così come delle effettive mansioni espletate, nella medesima sede dovrà anche essere valutata la durata della misura che non potrà comunque essere superiore a due anni. In sede di individuazione dell'ufficio di destinazione dovranno essere evidenziate le ragioni della scelta del diverso ufficio con specifico riferimento alle mansioni assegnate.



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Obblighi di comunicazione: i dirigenti e dipendenti del comune di Nocera Superiore sono tenuti a comunicare le notizie di reato di cui siano venuti a conoscenza al responsabile della prevenzione della corruzione perché si dia avvio al procedimento.

Il RPC, notiziato come sopra ovvero a seguito di comunicazione ricevuta dall'Anac, tempestivamente comunica al sindaco od al dirigente la notizia dando assistenza in ordine ai provvedimenti da assumere.

Dei provvedimenti assunti l'RPC fornisce tempestive notizie all'Anac.

La misura della rotazione straordinaria cessa di avere efficacia con la richiesta di rinvio a giudizio ove in conseguenza della stessa si applichi l'istituto del trasferimento d'ufficio a norma della l. 97/2001.

Misure di formazione

Per il 2023 il programma di formazione che si prevede di attuare si svolgerà attraverso giornate di approfondimento e disamina degli strumenti di cui il Comune di Nocera Superiore si è dotato per prevenire il fenomeno corruttivo curate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione con specifico riguardo alle procedure di appalto e del nuovo codice di comportamento che si prevede di approvare. Viene inoltre favorita e confermata la partecipazione dei dipendenti ai percorsi di alta formazione sul tema della anticorruzione e trasparenza.

Misure di segnalazione (wistleblowing)

L'esperienza ha dimostrato che lo strumento della segnalazione sia da parte dei dipendenti sia da parte dei consiglieri comunali sortisce effetti positivi e consente di intervenire tempestivamente con misure idonee a prevenire il fenomeno. Dal 2018 è operativo nel Comune il sistema di segnalazione (wistleblowing) introdotte dall'Anac e utilizzabili dai singoli enti attraverso l'uso della medesima piattaforma.

Il Whistleblowing identifica l'istituto per la tutela di quei cittadini e lavoratori che segnalano irregolarità o reati e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione. Secondo le Linee guida Anac oggetto di segnalazione sono sia la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo, I del Codice Penale ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il servizio è attivo e disponibile sul sito dell'ente, nella sezione Amministrazione trasparente – altri contenuti, dove sono pubblicati tutti i documenti relativi alla prevenzione della corruzione. Ad esso si accede attraverso un link all'applicativo.

2.2. – Azioni e misure organizzative specifiche finalizzate alla prevenzione della corruzione

2.2.1 - Misure specifiche per il conferimento degli incarichi

Si conferma la specifica procedura da seguire in sede di conferimento degli incarichi, tale da garantire:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità - incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la verifica delle dichiarazioni di cui all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 in itinere;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica;
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

2.2.2 - Misure specifiche per il conferimento degli incarichi di direzione di Area

In conformità a quanto suggerito con il PNA 2019-2021, in merito al conferimento degli incarichi di direzione di Area si individua la seguente misura da applicare alla procedura per il conferimento degli incarichi e la verifica delle dichiarazioni rese:

- preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- verifica delle condizioni di cui all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 in itinere;
- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica;
- pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

2.2.3 - Misure specifiche per il pantouflage:

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16- ter, ha disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il PNA 2022 , fornisce indicazioni in merito alle procedure da inserire all'interno del proprio PTPCT, al fine di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione. I soggetti interessati dalla seguente misura sono i dipendenti pubblici, siano essi dirigenti, funzionari, ... (art.53 co 16-ter d.lgs. 165/2001) e i lavoratori



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

autonomi e collaboratori (art. 21 del D.lgs. 39/2013) che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti dell'operatore.

Si introduce l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage.

Al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, si prevede di acquisire dal dipendente una dichiarazione con la quale si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

Nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici si dovrà prevedere per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

2.2.4 - Misure specifiche di prevenzione adottate per l'introduzione del Lavoro agile (smartworking)

Il Lavoro agile si configura come rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali ed un'organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e presuppone un profondo cambiamento culturale, una revisione radicale del modello organizzativo degli enti ed il ripensamento delle modalità che caratterizzano il lavoro.

Con delibera di Giunta n. 215 del 12 maggio 2022 la Giunta comunale ha approvato il regolamento

Una misura di prevenzione del rischio corruttivo, adottata dal Comune di Nocera Superiore è stata quella di prevedere, nonostante la deroga prevista dal DPCM, l'obbligo di stipula di un accordo tra dipendente ed amministrazione per definire giorni, strumenti, orari di contattabilità ed obblighi di riservatezza, sicurezza e comportamento previsti dalla normativa.

E' stato richiesto ai dirigenti di procedere all'analisi dei processi finalizzata ad individuare misure e modalità specifiche per prevenire il rischio corruttivo correlato a detta specifica modalità di lavoro.

Nel corso dell'anno 2022 si è portata a regime l'introduzione del lavoro agile quale strumento di organizzazione del lavoro nel Comune di Nocera Superiore attraverso l'attuazione dello smart working dei dipendenti.

Per quanto riguarda il 2022-2024 si intende mantenere la possibilità per il personale di svolgere l'attività in modalità agile.



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

2.3 - Monitoraggio

2.3.1 – Monitoraggio sulle misure generali

Le misure generali suscettibili di valutazione e ponderazione vengono tradotte in obiettivi gestionali in sede di aggiornamento del Piano delle Performance, in occasione dell'approvazione del peg/pdo e sottoposte a monitoraggio semestrale e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

2.3.2 - Monitoraggio sulle misure specifiche

Fermo restando quanto precisato in sede di individuazione delle misure di programmazione, monitoraggio e controllo, il monitoraggio sulle misure specifiche avviene ad opera del nucleo dei controlli interni attraverso la valorizzazione della voce "esito monitoraggio/controllo" del catalogo dei rischi allegato al piano.

2.3.3 - Monitoraggio sugli obblighi di trasparenza

Fermo restando quanto precisato in sede di individuazione delle misure di programmazione, monitoraggio e controllo, il monitoraggio sulle misure specifiche avviene ad opera del nucleo dei controlli interni attraverso la valorizzazione della voce "*esito monitoraggio/controllo*" del catalogo degli obblighi di trasparenza in allegato al piano.

ALLEGATO 4 – MAPPATURA DEI PROCESSI CORRUTTIVI

ALLEGATO 5 – ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE PER LA TRASPARENZA



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano

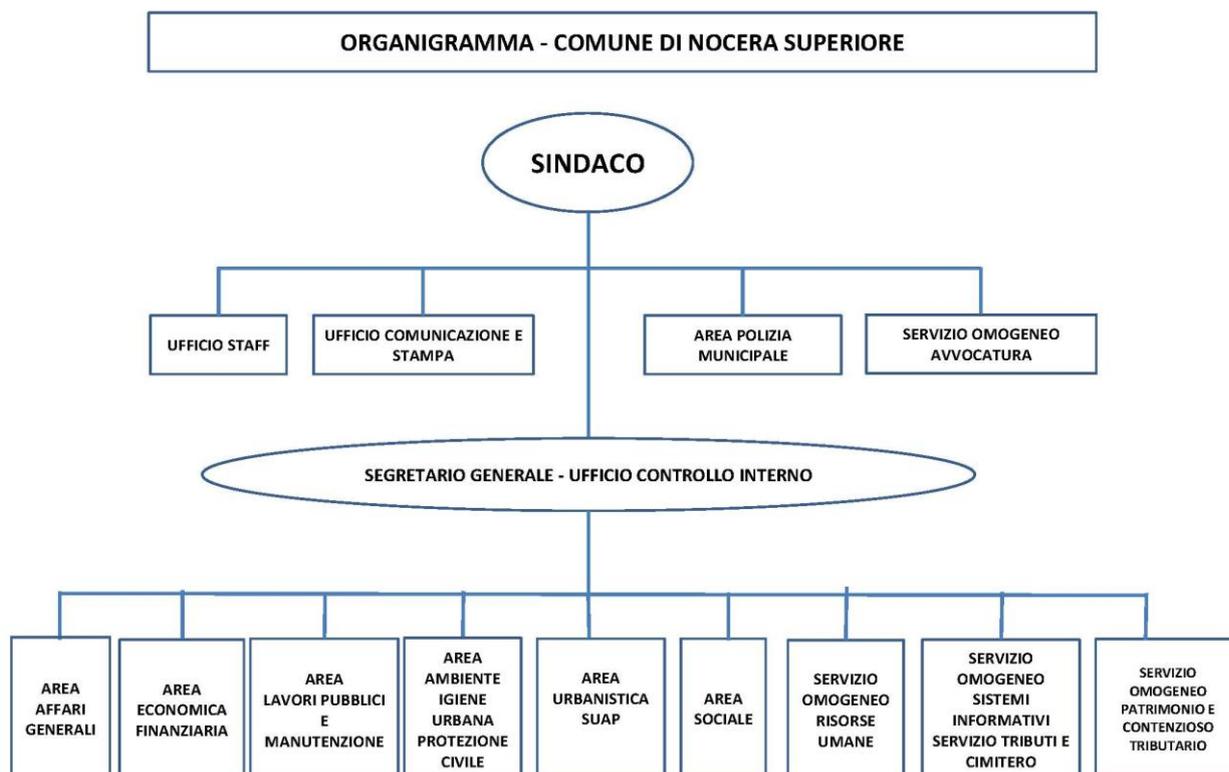


Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

L'attuale assetto della struttura organizzativa dell'Ente è stata definita ed approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 25 giugno 2020, modificata con successive deliberazioni n. 326 del 29 dicembre 2020 e n. 279 dell'1 luglio 2022.

In sede di approvazione della struttura organizzativa è stato approvato il nuovo organigramma che si riporta di seguito. L'assetto di micro-organizzazione delle singole aree organizzative è stato poi determinato dai singoli responsabili di posizione organizzativa con proprie determinazioni. Si riportano inoltre il funzionigramma per ciascuna area/Servizio Omogeneo e l'elenco del personale in servizio al 31 dicembre 2022.

3.1.1 L'organigramma





CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

3.1.2 Distribuzione personale

La dotazione organica risulta costituita al 31 dicembre 2022, complessivamente da n.117 dipendenti di cui n.1 dirigente – Segretario Generale.

Di seguito viene presentata la distribuzione del personale.

Rapporto di lavoro	
Tempo indeterminato	112
Tempo determinato	5

Genere	
Maschi	83
Femmine	34

Inquadramento	
Segretario Generale	1
Personale comparto	116

Distribuzione categorie contrattuali	
Categoria D	25
Categoria C	40
Categoria B	19
Categoria A	32

3.1.3 Funzionigramma

Segreteria generale

Preposto alla struttura con funzioni di coordinamento delle Aree, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza, Controlli Interni, Raccordo tra Organi politici e gestionali, assistenza agli organi istituzionali. Il nuovo assetto organizzativo è articolato su sette aree e quattro servizi omogenei.

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Segreteria Generale	Segreteria Generale
	Relazioni istituzionali
	Pianificazione Strategica e ciclo della performance
	Controllo strategico e controlli interni
	Gestione dei procedimenti disciplinari
	Macro-organizzazione
	Relazioni sindacali
	Nucleo di Valutazione
	Prevenzione della corruzione
	Coordinamento di Trasparenza e Privacy
	Assistenza organi istituzionali



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

	Gestione iter atti deliberativi, albo pretorio
	Sviluppo, formazione e incentivazione del personale

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
CELOTTO	LUCIA	Segretario Generale

Area Affari Generali

L'Area Affari Generali si articola in vari servizi/uffici definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione (Ufficio di Segreteria, Servizio Demo-anagrafico, Ufficio Archivio e Protocollo; Ufficio Messaggi Comunali; Servizi Ausiliari).

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Area Affari Generali	Protocollo generale, archivio corrente e storico
	Assistenza ai lavori degli organi collegiali (Giunta, Consiglio, Conferenza dei Capigruppo) e relativa verbalizzazione
	Collaborazione con il Segretario Generale per tutte le funzioni a lui demandate dalla legge e dai regolamenti
	Assistenza al Presidente del Consiglio Comunale
	Assistenza alle commissioni consiliari permanenti
	Gestione delle deliberazioni del Consiglio e della Giunta, delle determinazioni dirigenziali, delle ordinanze sindacali
	Pubblicazione, esecutività e conservazione atti del Comune
	Raccolta, conservazione e aggiornamento dello Statuto nonché dei Regolamenti Comunali
	Registro della popolazione ed espletamento servizi anagrafici
	Adempimenti e redazione atti di stato civile
	Liste elettorali e gestione consultazioni elettorali
	CIE
	Gestione dell'attività di notifica dell'Ente e gestione dell'albo pretorio on-line
	Pulizia Casa comunale
	Sorveglianza e accesso del pubblico nella Casa comunale
Smistamento telefonate interne ed esterne ai vari uffici comunali	



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
PENTANGELO	BIANCA	Responsabile Area Affari Generali
MORATI	TERESA	Ufficio Segreteria
GIGANTINO	GENOVEFFA	Ufficio archivio e protocollo
DE PRISCO	MARIA LUIGIA	
MAURI	ROBERTO	Servizio demo-anagrafico (Ufficio Anagrafe-Statistica e Leva e Pensioni, Ufficio Stato Civile, Ufficio Elettorale, Ufficio CIE)
TRUPPA	SABATINO	
CUOFANO	RITA	
SORRENTINO	ANNA	
COPPOLA	JESSICA	
GARGIULO	LUCIA	
SIANI	CARMINE	Ufficio Messo comunale
BASELICE	IMMACOLATA	Servizi Ausiliari
AVELLA	FRANCO	
CIOFFI	LUIGI	
LAMBERTI	GIUSEPPE	
SENSI	GIUSEPPE	
VICIDOMINI	CIRO	
ZAMBRANO	PASQUALE	

Area Economico-Finanziaria

L'Area Economico-Finanziaria si articola nei seguenti servizi:

- Servizio Ragioneria, Bilancio, Programmazione economica e Gestione Contabile, Controllo di Gestione;
- Servizio economato, provveditorato, magazzino.

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Area Economico-Finanziaria	Documento unico di programmazione
	Sistema dei bilanci
	Programmazione, rendicontazioni e certificazioni
	Gestione entrate
	Fiscalità locale
	Rapporti con enti e società partecipate per gli aspetti finanziari
	Contabilità fiscale
	Gestione spesa
	Gestione utenze



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

	Acquisizione gestione finanziamenti e rendicontazioni
	Contabilità economica e controllo di gestione
	Servizio economato, provveditorato e magazzino

Area Lavori Pubblici e Manutenzione

L'area si articola in un ufficio di segreteria dell'Area ed in vari servizi definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione (servizio Lavori Pubblici e gara e appalti, servizio manutenzione)

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Area Lavori Pubblici e Manutenzione	Progettazione opere pubbliche
	Organizzazione e gestione gare di appalto opere pubbliche
	Edilizia scolastica
	Predisposizione atti relativi a Bandi/Avvisi
	Redazione capitolati speciali e generali d'appalto e disciplinari per conferimento incarichi professionali
	Predisposizione atti per piano triennale / annuale delle Opere Pubbliche
	Espropri
	Riqualificazione aree urbane
	Monitoraggio ed aggiornamento delle OO.PP. dell'Ente sul portale BDAP-MOP
	Programmazione, organizzazione e gestione degli interventi di manutenzione periodica e in economia di cottimo fiduciario degli edifici scolastici
	Gestione e manutenzione rete stradale ed immobili comunali
	Manutenzione Pubblica illuminazione
	Decoro e arredo urbano

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
TOTOLI	GIANLUCA	Responsabile Area Lavori Pubblici e Manutenzione
CASALINO	FRANCESCO	Segreteria Tecnica - Amministrativa
FERRO	STEFANO	
SENATORE	ALFONSO	
MANCUSI	ANGELO	Servizio Lavori Pubblici e Gare e Appalti
ANNUNZIATA	ILARIA	
GRANATO	CARMEN	
GIANNATTASIO	GIOVANNI	Ufficio Manutenzione
MOCCIA	SAVERIO	
FERRARO	ANTONIO	
PAGANO	MARIO	
FRANCAVILLA	ONOFRIO	
BUCCINO	DIEGO	
D'ACUNZI	GAETANO	



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

DE FALCO	DOMENICO	
BOSSONE	SILVIO	
CALIENDO	RAFFAELE	
GRAZIANO	PAOLO	
REGA	DOMENICO	
REGA	TOMMASO	
MAIORANO	ANTONIO	
LODATO	CIRO	

Area Ambiente, Igiene Urbana e Protezione civile

L'Area si articola in un ufficio amministrativo e un servizio unico definito alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Area Ambiente Igiene Urbana e Protezione Civile	Organizzazione e gestione gare di appalto per forniture e servizi
	Contratti e appalti
	Acquisizione e gestione finanziamenti e rendicontazioni
	Rischio idraulico, idrogeomorfologico e tutela ambientale
	Attività partecipativa in procedimenti in materia ambientale, VIA, VAS
	Igiene urbana
	Inquinamento atmosferico, elettromagnetico e acustico
	Protezione Civile

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
ARDOLINO	ANTONIO	Responsabile Area Ambiente Igiene Urbana e Protezione Civile
CUOMO	ROSANNA	Ufficio Amministrativo
D'ANIELLO	DOMENICO	Tutela Ambientale Gestione R.S.U. e Protezione Civile
SCHERZI	ALFONSO	Servizi Ausiliari
FERRARO	FELICE	

Area Urbanistica-SUAP

L'Area si articola in vari servizi definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione (servizio Urbanistica e Servizio SUAP).

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
	Permessi di costruire e piani urbanistici attuativi



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Area Urbanistica SUAP	Abusi e segnalazione certificato di agibilità
	CILA
	SCIA
	Certificato di destinazione urbanistica
	Sportello Unico Attività Produttive - SUAP
	Commercio e artigianato
	Farmacie
	Fiere e mercati

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
LAUDONIO	DANIELE	Responsabile Area Urbanistica SUAP
CAU	VINCENZINA	Servizio Urbanistica
ALBANO	ROCCO	
LUZZI	FRANCESCO	
CRISTIANI	CRISTOF MARIANO	
FORTUNATO	EMANUELA	
CASALINO	FRANCESCO	
PANDOLA	EDOARDO	
ANASTASIO	GIOVANNI	
FLAUTO	RAFFAELE	

Area Polizia Municipale

L'Area si caratterizza per un'articolazione peculiare correlata alle specifiche funzioni svolte dall'Area della Polizia Municipale e che pertanto prevede l'organizzazione del corpo di polizia locale in vari servizi.

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Area Polizia Municipale	Polizia commerciale, amministrativa, tributaria, edilizia e ambientale
	Contrasto al degrado urbano
	Assistenza e scorta al personale sanitario in caso di TSO e ASO
	Controllo, Presidio del territorio e Sicurezza Urbana
	Traffico: regolamentazione e modifiche alla circolazione
	Parcheggi e sistema sosta
	Funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

	Segnaletica verticale
	Polizia e Sicurezza stradale
	Polizia Giudiziaria
	Servizi d'ordine, di vigilanza, d'onore e di scorta
	Gestione del contenzioso stradale
	Vigilanza sull'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze e provvedimenti amministrativi
	Gestione dei verbali per violazione al Codice della strada e sanzioni amministrative

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
PRUDENTE	PAOLO	Responsabile Area Polizia Municipale
SCARANO	FRANCESCO	Servizio Comando e Amministrazione
APICELLA	NICOLA	
MIRANDA	PAOLA	Servizio Polizia Investigativa
VITALIANO	MICHELA	
VIGORITO	ANNA	
ATTANASIO	CARMINE	Servizio Mobilità e Traffico
CHIANCONE	AMATO	
PISELLI	MARIO	
MANZO	DOMENICO	
SIANO	ANTONIO	
AUBRY	ALEXIA	
FERRAIOLI	GENOVEFFA	
SMALDONE	GIOVANNI	
CELENTANO	STEFANIA	
FOSCARI	SIMONA	
FASOLINO	GERMANO	
PEPE	CIRO	
SORRENTINO	GIUSEPPE	Servizi Ausiliari
INVERSO	MARCO	Comandato presso ARPA Campania



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Area Sociale

L'area si articola in vari servizi definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione (servizi Sociali, Ufficio Pubblica Istruzione, Ufficio Archeologia Cultura e spettacoli)

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Area Sociale	Programmazione e pianificazione rete scolastica
	Promozione e gestione interventi nell'ambito del diritto allo studio
	Asili nido e altri servizi educativi per l'infanzia
	Servizi di refezione scolastica e trasporto scolastico
	Promozione dello sport
	Gestione, assegnazione e controllo impianti sportivi
	Misure di sostegno a favore dei cittadini con disabilità
	Servizi e prestazioni a tutela dei minori
	Percorsi di inclusione sociale e di interventi volti alla promozione di reti di solidarietà
	Interventi economici ad integrazione del reddito familiare
	Servizi e interventi a sostegno della popolazione anziana
	Attività a sostegno delle responsabilità familiari
	Contributi per locazioni
	Associazionismo e servizio civile
	Organizzazione e promozione eventi e spettacoli



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
DEL REGNO	CARLA FLAVIA	Responsabile Area Sociale
D'AURIA	GIUSEPPE	Servizio Sociale e Politiche Sociali
ESPOSITO	SARA	
CLARO	RITA	
FABBRICATORE	MARIO	Ufficio Pubblica Istruzione
CALIFANO	NICOLA	Ufficio Archeologia - Cultura e Spettacoli
PEPE	ALFONSO	Servizi Ausiliari
PASTORE	GAETANO	

Servizio Omogeneo Avvocatura

SERVIZIO OMOGENEO	FUNZIONI
S.O. Avvocatura	Gestione Avvocatura e rappresentanza in giudizio
	Assistenza legale
	Consulenza e redazione pareri

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
LANGELLA	ANTONIETTA	Servizio Avvocatura
BARBERIO	UMBERTO	
BATTIPAGLIA	GIOVANNA	



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Servizio Omogeneo Risorse Umane e Datore di Lavoro

SERVIZIO OMOGENEO	FUNZIONI
S.O. Risorse Umane e Datore di lavoro	Studio ed applicazione di tutta la normativa vigente in materia di rapporto di lavoro dipendente
	Sviluppo, formazione e incentivazione del personale
	Programmazione e gestione dei fabbisogni del personale
	Procedure di assunzione/cessazione di lavoratori a tempo indeterminato/determinato
	Gestione della procedura di rilevazione delle presenze/assenze dal servizio del personale
	Elaborazione delle retribuzioni mensili del personale
	Relazione al Conto Annuale, Conto Annuale
	Elaborazione dei modelli CUD
	Elaborazione e trasmissione all'Agenzia delle Entrate del Mod. 770
	Autoliquidazione INAIL
	Procedure previdenziali per trattamenti di quiescenza, TFR e TFS
	Gestione del Fondo risorse decentrate sia in termini di costituzione che di utilizzo;
	Gestione delle relazioni sindacali e contrattazione decentrata
	Applicazione degli accordi sindacali e dei contratti decentrati integrativi
Funzioni datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m. e i.	

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
BARTIROMO	GIOACCHINO	Responsabile S.O. Risorse Umane e Datore di Lavoro
BARBATO	MAURIZIO	Comandato presso l'INPS
IAQUINANDI	ROSSANA	Ufficio Stato Giuridico ed Economico Contrattazione decentrata Formazione
D'AMICO	RACHELE	Gestione presenze/assenze dei dipendenti Reclutamento personale



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Servizio Omogeneo Servizi Informativi Tributi e Cimitero

Il Servizio Omogeneo si articola in vari servizi definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione (servizio Tributi, Servizi Informativi e Servizio cimiteriale)

SERVIZIO OMOGENEO	FUNZIONI
S.O. Servizi Informativi Tributi e Cimitero	Studio legislazione tributaria ed extratributaria
	Verifica ed aggiornamento dei regolamenti comunali dei tributi comunali
	Gestione e riscossione delle entrate tributarie dell'Ente
	Attività di accertamento e controllo tributario delle entrate tributarie dell'Ente
	Gestione rapporti con i contribuenti per informazioni, istruttorie, accertamenti, verifica richieste di autotutela e rimborsi, nonché rapporti con i professionisti del settore (consulenti e CAF)
	predisposizione ruoli riscossione coattiva e loro gestione
	Pubbliche affissioni
	Rilascio, rinnovo e revoca occupazione suolo pubblico e passi carrabili
	Gestione e sviluppo del sistema informativo comunale
	Manutenzione, gestione e assistenza sistema informatico comunale
	Gestione e assistenza procedure informatiche
	Gestione servizi cimiteriali

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
DI LORETO	SALVATORE	Responsabile S.O. Servizi Informativi Tributi e Cimitero Servizio tributi ed Entrate cimiteriali
D'AGOSTINO	GIUSEPPE	
MILITE	MARIO	
SORRENTINO	ANDREA	
VICIDOMINI	VINCENZO	Servizio Affissioni
CARPENTIERI	MICHELANGELO	
MAGNETE	GIUSEPPE	Servizio Sistemi Informativi
FERRENTINO	SALVATORE	
PENNELLA	LAURA	Servizio Cimiteriale
BOVE	NICOLA	
FRANCAVILLA	DOMENICO	
MASCOLO	ALFONSO	
MASCOLO	MARIO	
FERRENTINO	CARMINE	
ORIENTE	ANTONIO	



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Servizio Omogeneo Patrimonio e Contenzioso Tributario

Il Servizio Omogeneo si articola in un unico servizio definito alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

SERVIZIO OMOGENEO	FUNZIONI
S.O. Patrimonio e Contenzioso Tributario	Gestione dei beni del Patrimonio comunale
	Acquisizione di nuovi immobili (terreni e fabbricati)
	Programmazione e valorizzazione dei beni del Patrimonio ed alienazione dei beni non funzionali
	Gestione del contenzioso tributario
	Predisposizione per la costituzione in giudizio di I e II grado
	Predisposizione e analisi per attività volte a garantire le azioni deflattive del contenzioso

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
TORTORA	ALFONSO	Responsabile S.O. Patrimonio e Contenzioso Tributario
GALASSO	VINCENZO	Servizio Patrimonio



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

3.2 - Il piano dei fabbisogni 2023-2025

L'Amministrazione tende ad attuare una politica delle assunzioni che, nel rispetto dei vincoli di spesa, mira a mantenere bassa la spesa del personale attraverso la sostituzione del solo personale cessato. Ciò ha consentito nel triennio trascorso di far fronte alle sostituzioni in ragione dei pensionamenti previsti senza alterare il regolare funzionamento degli uffici.

Nel triennio 2023-2025, l'Amministrazione intende attuare politiche assunzionali volte a coprire tempestivamente carenze di organico determinate dall'estrema mobilità del personale”.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Per la programmazione relativa al triennio viene allegato al presente documento il piano del fabbisogno ed i relativi allegati.



Comune di Nocera Superiore

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 418

dell'11 novembre 2022

OGGETTO: Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025.

L'anno duemilaventidue questo giorno undici del mese di novembre alle ore 12:45 col prosieguo, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il dott. Massimiliano Citarella, nella sua qualità di Vicesindaco, e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Signori:

			Presente	Assente
Cuofano	Giovanni Maria	Sindaco	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Avella	Veronica	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Citarella	Massimiliano	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riso	Maria Stefania Maddalena	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senatore	Giuseppe	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Generale d.ssa **Lucia Celotto**, incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OMISSIS



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione a firma del Sindaco, con delega al personale, dott. avv. Giovanni Maria Cuofano, relativa alla modifica del Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023 - 2025;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 29 gennaio 2015 con la quale è stato approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 7 aprile 2022, con la quale è stata effettuata, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale dipendente di questo Ente;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 23 dell'11 gennaio 2022, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024";

Visto il D.L. n. 90/2014 convertito in legge 144/2014;

Riscontrato che l'organo di Revisione, in data 08/11/2022, ha reso la certificazione sul rispetto del principio di riduzione della spesa del personale, a fronte del programma triennale di fabbisogno del personale, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile in ordine al presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

Con i voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

- 01) Approvare la proposta di deliberazione in esame che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 02) Di prendere atto del parere del collegio dei revisori dei conti espresso con verbale n. 117 del 08/11/2022 ed assunto agli atti di questo Ente in data 09/11/2022, prot. n. 30702.
- 03) Riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale in relazione all'intervento di eventuali modifiche legislative, alle ulteriori cessazioni di personale o a nuove scelte circa le modalità organizzative di gestione dei servizi, previa verifica della capacità assunzionale e della disponibilità di spesa prevista in bilancio.
- 04) Dare atto che, per le ragioni esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e seguenti, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- 05) Trasmettere copia della presente al Collegio dei Revisori dei Conti, per quanto di loro competenza, alle OO. SS. Provinciali e ai componenti della R.S.U. aziendale, dando atto sin d'ora che, in assenza di iniziative assunte dalle parti sociali, nei termini previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, il presente provvedimento si intenderà definitivamente approvato.



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Successivamente, con separata votazione unanime

DELIBERA

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**

OGGETTO: Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Alla Giunta Comunale
SEDE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone che: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo*



dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a



decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto 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, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: “2. “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle ‘unioni dei comuni’ ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”;*

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Preso atto che:

- l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
 - a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
 - b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il comma 3-septies dell'art. 57 del decreto-legge n. 104 del 2020, inserito dalla legge di conversione n. 126 del 2020, il quale dispone che *"a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del*



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**

valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

Rilevato che l'ultimo rendiconto approvato è quello relativo all'anno 2021, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 06/05/2022;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità predisposto dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con nota del 9 maggio 2022, acquisita al protocollo generale dell'Ente in pari data al n. 12032 :

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	15.571.307,94	16.006.163,55	15.033.430,60
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	1.788.369,80		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	13.748.597,56		

Visto l'allegato prospetto (**Allegato n.1**) delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo Ente, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021: €. 4.769.607,24
= 34,69%

Media entrate netto FCDE: €. 13.748.597,56

Visto l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 il quale prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**

- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 24.145 abitanti al 31.12.2021;

Visti gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, che individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Atteso che, sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Considerato che questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 34,69%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 3 - RIENTRO OBBLIGATORIO, in quanto il suddetto rapporto è superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 e, che, pertanto, il Comune dovrà adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Permane la possibilità di applicazione della capacità assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014, pari al 100% della spesa dei cessati, stante tuttavia l'obiettivo di riduzione del rapporto da raggiungere entro l'anno 2025.

Visto l'art. 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019 n. 56, così come modificato dall'articolo 14 ter decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, il quale dispone che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

Tenuto conto che le cessazioni intervenute nelle annualità precedenti e quelle programmate nel corso della presente annualità, se non integrate con altro personale, non consentiranno di garantire la funzionalità e l'efficacia dell'azione amministrativa del Comune;

Ritenuto, pertanto, di procedere alla definizione del Piano del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni normative, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

Ritenuto necessario, pertanto, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



Accertato che, attualmente, risultano in servizio n. 116 dipendenti comunali e che dalla dotazione emergono n. 9 posti vacanti, derivanti dall'approvazione del piano del fabbisogno di personale triennio 2022/2024 così come approvato dalla Giunta Comunale con deliberazioni n. 225 del 26 maggio 2022, unitamente alle unità di personale per le quali è previsto il reclutamento con il presente atto, per cui la dotazione organica risulta essere la seguente:

CAT.	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI AL 01.11.2022
D	30	25
C	44	41
B3	5	5
B1	14	13
A	32	32
TOTALE	125	116

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 4.908.214,69, come risulta da seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della l. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69

Preso atto, pertanto, che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell'08/05/2018, la spesa potenziale massima, costituita dalla spesa media del triennio 2011-2012-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, in precedenza citato, è pari a € 4.908.214,69;

Considerato che, ai fini del rispetto della capacità assunzionale prevista dall'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, sono state escluse dal calcolo delle spese del personale, quelle finanziate integralmente, a decorrere dall'anno 2021, da risorse provenienti da altri soggetti pubblici secondo quanto previsto dal comma 3-septies dell'art. 57 del decreto-legge n. 104 del 2020, inserito dalla legge di conversione n. 126 del 2020, come si evince **dall'allegato n. 7** che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



Evidenziato che nel corso dell'anno 2023 interverranno n. 7 cessazioni come di seguito elencate:

Categoria	Profilo professionale	data cessazione	Motivo cessazione
B1	Applicato computerista	01/02/2023	Limiti di età
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	01/05/2023	Limiti di servizio
C	Istruttore Amministrativo	01/07/2023	Limiti di età
A	Operatore polifunzionale	01/09/2023	Limiti di età
A	Operatore polifunzionale	01/10/2023	Limiti di età
C	Istruttore Amministrativo	01/12/2023	Limiti di età
C	Istruttore Amministrativo	01/12/2023	Limiti di età

Rilevato che a seguito delle predette cessazioni, al fine di assicurare la continuità dei servizi essenziali dell'Ente, occorre, nel formulare il piano del fabbisogno del personale 2023/2025, prevedere l'assunzione delle figure professionali di seguito indicate, nel rispetto dei vincoli del nuovo regime assunzionale introdotto dal succitato D.L. n.34/2019:

- copertura di n.1 posto di Avvocato – categoria D – a tempo pieno ed indeterminato da assegnare al Servizio Omogeneo Avvocatura, a partire da luglio 2023, mediante concorso pubblico;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile – categoria D – a tempo pieno ed indeterminato da assegnare al S.O. Risorse Umane e Datore di Lavoro, a partire da gennaio 2023, mediante utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – categoria C – a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Affari Generali, a partire da luglio 2023, mediante utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore Tecnico – categoria C – a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Ambiente, Igiene Urbana e Protezione Civile, a partire da luglio 2023, mediante utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale 83,33% (30 ore settimanali) a tempo pieno 100% di n. 4 Agenti di Polizia Municipale - categoria giuridica C – a decorrere dal 01 gennaio 2023;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale 50% (18 ore settimanali) a tempo pieno 100% di n.1 Istruttore Amministrativo - categoria giuridica C – a decorrere dal 01 gennaio 2023;
- incremento di 18 ore settimanali da tempo parziale 33,33% (12 ore settimanali) a tempo parziale 83,33% (30 ore settimanali) di n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza – categoria giuridica D – a decorrere dal 01 gennaio 2023;
- incremento di 12 ore settimanali da tempo parziale 50% (18 ore settimanali) a tempo parziale 83,33% (30 ore settimanali) di n. 2 Agenti di Polizia Municipale – categoria giuridica C – a decorrere dal 01 gennaio 2023;

Considerato che:



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per le stesse finalità, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e per il Comune di Nocera Superiore tale limite è quantificato in €. 120.623,85;
- l'art.16, comma1-quater, del D.L. n.113/2016, convertito con modificazioni nella L. n.160/2016, ha espressamente escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. n.78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. n.267/2000;

Ritenuto, altresì, nel rispetto dei vincoli previsti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010 convertito nella legge n.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del D.L. n.90/2014 convertito nella legge n.114/2014, prevedere per l'anno 2023 le seguenti assunzioni a tempo determinato:

- n.1 contratto a tempo determinato e parziale 83,33% (30 ore settimanali) ex art.110 comma 1 del D.lgs n.267/2000 – Area Urbanistica Suap;
- n.1 contratto a tempo determinato e pieno (36 ore settimanali) ex art.110 comma 1 del D.lgs n.267/2000 – Area Ambiente-Igiene Urbana e Protezione Civile;
- n. 1 contratto a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs n.267/2000 - attività di supporto agli organi di direzione politica;
- n. 2 contratti a tempo determinato e pieno (36 ore settimanali) – cat. B3 - ausiliari del traffico – addetto controllo sosta e fermata – Area Polizia Municipale, fino al 30 giugno 2023;

Dato atto, inoltre, che l'Ente assicura la copertura delle quote d'obbligo per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge n. 68 del 12.03.1999, così come risulta dall'attività di monitoraggio effettuato dal Servizio Omogeneo Risorse Umane e Datore di Lavoro;

Dato atto, altresì, che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Atteso che presso questo Comune non risultano vincitori di concorsi pubblici collocati nelle graduatorie vigenti o approvate dopo il 1 gennaio 2018;

Dato atto che la spesa prevista per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2023 ammonta a complessive €. **167.703,42** e:

- assicura, così come disposto dall'art. 6 del D.M. del 17 marzo 2020 una graduale riduzione annuale del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti conseguendo nell'anno 2025 il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dello stesso Decreto, come si evince dall'**allegato n. 2**, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- assicura il mantenimento degli equilibri di bilancio;
- rispetta nel triennio 2023/2025 il vincolo del contenimento della spesa, ai sensi dell'art.1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e s.m.i., (legge finanziaria 2007), rispetto alla spesa di



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**

personale media sostenuta nel triennio 2011/2013, come risulta **dall'allegato n. 3** che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Dato atto, altresì, che la spesa complessiva prevista per il personale a tempo determinato per l'anno 2023 pari a **€ 65.974,42**, come risultante dal prospetto di cui **all'allegato n. 6**, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, è inferiore al limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, anche alla luce della delibera della Corte dei Conti sez. Autonomie, n. 12/SEAUT/2017/QMIG del 4 maggio 2017 la quale precisa che *“La spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010”*;

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, prevede a regime un numero di posti pari a n. 125 ed è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa pari ad € 4.908.214,69;

Considerato infine che la programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti;

Accertato che l'ente ha proceduto inoltre alla verifica dei seguenti adempimenti obbligatori, di natura amministrativo contabile:

- 1) ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro il termine di trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (art. 9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 come modificato dall'art.1 comma 904 della legge145/2018), come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 10/05/2022 prot. n. 12286;
- 2) ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 10/05/2022 prot. n. 12286;
- 3) ha rispettato gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito, come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 10/05/2022 prot. n. 12286;
- 4) è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 99 del 3 marzo 2022 il Piano della Performance anno 2022/2024, previsto dall'art.10, comma 5, del D.lgs n.150 del 27 ottobre 2009;
- 5) non sussistono situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale come attestato dalla delibera di G.C. n. 163 del 7 aprile 2022;



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**

- 6) con delibera di Giunta Comunale n. 86 del 11 febbraio 2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;

Visto l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e l'art.4 del CCNL 21 maggio 2018 in tema di relazioni sindacali;

Ritenuto opportuno procedere all'approvazione del Piano del fabbisogno di personale 2023/2025 tenuto conto delle facoltà assunzionali dell'Ente, delle disponibilità del redigendo bilancio, delle proposte formulate dai responsabili nonché delle priorità strategiche dell'Amministrazione Comunale in relazione ai progetti e ai programmi da realizzare, fermo restando la facoltà dell'Ente di rivedere le proprie determinazioni anche alla luce delle possibili modifiche del quadro normativo di riferimento delle assunzioni degli enti locali;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
2. Di approvare la Dotazione Organica (**Allegato n.4**), dando atto che sono previsti a regime un numero di posti pari a n. 125 di cui n. 5 vacanti derivanti da procedure di assunzioni previste dal piano del fabbisogno triennio 2022/2024;
3. Di dare atto che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a €4.908.214,69;
4. Di dare atto che il numero delle assunzioni, i profili professionali e la modalità di copertura risultano indicate **nell'allegato n. 5**, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
5. Di dare atto, inoltre, che, ai sensi del comma 3-septies dell'art. 57 del decreto-legge n. 104 del 2020, inserito dalla legge di conversione n. 126 del 2020, sono state escluse dal calcolo delle spese del personale, ai fini del rispetto della capacità assunzionale prevista dall'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, quelle finanziate integralmente, a decorrere dall'anno 2021, da risorse provenienti da altri soggetti pubblici, come indicato **nell'allegato n. 7**, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
6. Di dare atto, altresì, che non sono previste assunzioni per gli anni 2024-2025;
7. Di dare atto che:
 - le assunzioni previste con il presente atto assicurano, così come disposto dall'art. 6 del D.M. del 17 marzo 2020, una graduale riduzione annuale del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti conseguendo nell'anno 2025 il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dello stesso Decreto, come si evince **dall'allegato n. 2**, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
 - le assunzioni previste con il presente atto rispettano il limite massimo di spesa potenziale (dotazione organica), identificato nel limite di contenimento della spesa di personale



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**

- previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 come risulta **dall'allegato n. 3** che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e del redigendo bilancio dell'ente;
8. Di prevedere per l'anno 2023 rapporti di lavoro a tempo determinato, come di seguito specificati:
- n.1 contratto a tempo determinato e parziale 83,33% (30 ore settimanali) ex art.110 comma 1 del D.lgs n.267/2000 – Area Urbanistica Suap;
 - n.1 contratto a tempo determinato ex art.110 comma 1 del D.lgs n.267/2000 – Area Ambiente-Igiene Urbana e Protezione Civile;
 - n. 1 contratto a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs n.267/2000 - attività di supporto agli organi di direzione politica;
 - n. 2 contratti a tempo determinato e pieno (36 ore settimanali) – cat. B3 - ausiliario del traffico – addetto controllo sosta e fermata – Area Polizia Municipale, fino al 30 giugno 2023;
- 7) Di prevedere la possibilità che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto potrà essere integrata in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;
- 8) Di prevedere la possibilità di anticipare o posticipare le decorrenze dei reclutamenti in ragione del monitoraggio della spesa del personale per effetto dell'effettiva conclusione delle procedure avviate;
- 9) Di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;
- 10) Di dare atto che il presente provvedimento confluirà successivamente nel Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O) 2023/2025;
- 1) Di trasmettere copia del presente atto alle 00.SS. Provinciali e ai componenti della R.S.U. aziendale;
 - 2) Di trasmettere, altresì, copia del presente atto al Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - tramite l'applicativo SICO - ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Nocera Superiore, 31 ottobre 2022

IL SINDACO



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



GoSign - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 31/10/2022 11:48:13 UTC

File verificato: D:\COMUNE NOCERA SUPERIORE - AAFF\PROGRAMMAZIONE\programmazione 2023\personale\PROPOSTA GIUNTA\proposta delibera PTFP 2023_2025.pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1 : GIOVANNI MARIA CUOFANO
Firma verificata: OK (Verifica effettuata in data: 31/10/2022 11:48:11 UTC)
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 31/10/2022
online: 11:48:48 UTC

Dati del certificato del firmatario GIOVANNI MARIA CUOFANO

Nome, Cognome: GIOVANNI MARIA CUOFANO
Numero identificativo: SIG0000004021100
Data di scadenza: 21/10/2023 00:00:00 UTC
Autorità di certificazione: InfoCamere Qualified Electronic Signature CA , InfoCamere S.C.p.A. , Qualified Trust Service Provider , VATIT-02313821007 , IT ,
<https://id.infocamere.it/digital-id/firma-digitale/manuali.html>
Documentazione del certificato (CPS):
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.14.1.1.30
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6
Note di utilizzo del certificato: Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019

Fine rapporto di verifica





CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



Comune di Nocera Superiore (Provincia di Salerno)

Oggetto: Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025.

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dall' art. 3, comma 2 del D.L. n° 174/2012, convertito in legge n° 213/2012, in ordine alla regolarità tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, si esprime parere favorevole.

Nocera Superiore li 31/10/2022

Il responsabile del S. O. Risorse Umane e Datore di Lavoro
dott. Gioacchino Bartiromo

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dall' art. 3, comma 2 del D.L. n° 174/2012, convertito in legge n° 213/2012, in ordine alla regolarità contabile della presente proposta tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza della spesa, si esprime parere favorevole.

Nocera Superiore li 31/10/2022

Il Responsabile dell'Area Economica Finanziaria
dott. Angelo Padovano



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE		ALLEGATO N. 1
DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019		
DM 17 marzo 2020 art. 2. a) Spesa del personale: impegni di competenza per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		
Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.02.00.00, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI	2021
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	INTEGRATO	
Retribuzioni forde	U.1.01.00.00.000	
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.00.000	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	2.857.750,02
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	38.369,19
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	630.516,08
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	84.350,50
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	
Assigini di ricerca	U.1.01.01.01.009	
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	41.562,46
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	171,88
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	1.100.392,15
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	16.494,96
Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	
Eguo indennizzo	U.1.01.02.02.002	
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		4.789.807,24

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile del S.O. Risorse Umane e Datore di Lavoro
dott. Giacchino Bartolomeo

Calcolo rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE					ALLEGATO N. 2
TABELLA 1					
SPESE DI PERSONALE (riportare dati di sintesi da Allegato A2 Spese di personale DM)					
	2023	2024	2025		
U.1.01.00.00.000	4.664.082,62	4.415.766,39	4.193.664,13		
U.1.03.02.12.001					
U.1.03.02.12.002					
U.1.03.02.12.003					
U.1.03.02.12.999					
TOTALE	4.664.082,62	4.415.766,39	4.193.664,13		

TABELLA 2				
SPESE DI PERSONALE E ABITANTI				
Euro	2022	2023	2024	2025
N. abitanti al 31.12.	4.684.082,62	4.415.766,39	4.193.664,13	
	24.138	24.138	24.138	24.138

TABELLA 3							
ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Titolo 1	15.371.307,34	16.006.163,51	15.032.430,60	15.536.967,36	15.536.967,36	15.536.967,36	15.536.967,36
Titolo 2							
Titolo 3							
TOTALE ENTRATE	15.371.307,34	16.006.163,51	15.032.430,60	15.536.967,36	15.536.967,36	15.536.967,36	15.536.967,36
FCDE (assettato) 2021			1.788.369,80				
FCDE (assettato) 2022	1.788.369,80	1.788.369,80	1.788.369,80	1.788.369,80			
FCDE (assettato) 2023				1.788.369,80	1.788.369,80		
FCDE (assettato) 2024					1.788.369,80	1.788.369,80	
FCDE (assettato) 2025						1.788.369,80	1.788.369,80
Valore parziale	13.782.938,14	14.217.793,71	13.244.060,80	13.748.597,56	13.748.597,56	13.748.597,56	13.748.597,56
		18.217.793,71	13.244.060,80	13.748.597,56	13.748.597,56	13.748.597,56	13.748.597,56
			13.244.060,80	13.748.597,56	13.748.597,56	13.748.597,56	13.748.597,56
				13.748.597,56	13.748.597,56	13.748.597,56	13.748.597,56
					13.748.597,56	13.748.597,56	13.748.597,56
						13.748.597,56	13.748.597,56
DENOMINATORE (MEDIA)				PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	PTFP 25/26/27	
				13.580.752,97	13.748.597,56	13.748.597,56	

TABELLA 4			
CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE			
	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	PTFP 25/26/27
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	4.664.082,62	4.415.766,39	4.193.664,13
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	13.580.752,97	13.748.597,56	13.748.597,56
Percentuale	34,40%	32,12%	30,50%

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile del S.O. Risorse Umane
dott. Giacchino Bartolomeo



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

ALLEGATO N. 3			
SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2023			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69
TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio	retribuzioni in sede al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato comprensive del salario accessorio	€ 3.593.997,04	€ 4.701.697,16
	personale ex art.90 T.U.E.L.	€ 25.889,34	
	personale ex 110 T.U.E.L.	€ 75.154,74	
	Collaborazioni coordinate e contrattuali	€ -	
	oneri contributivi e assistenziali carico ente	€ 1.000.656,04	
	personale in posizione di comando	€ -	
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro (SU)	€ -	
	Spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente personale in convenzione	€ -	
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personali)			€ 0,00
TITOLO IV SPESE ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche)			€ 295.112,01
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE		TOTALE	€ 4.996.809,17
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa		€ 59.000,00	
Assegni nucleo familiare		€ 5.000,00	
diritto di rogito		€ 18.112,72	€ 88.112,72
Spese per la formazione		€ 10.000,00	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE		€ 10.000,00	
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			€ 5.084.921,89
Spese per rimborsi missioni			
Spese per la formazione			
Diritti di rogito Segretario comunale		€ 10.000,00	€ 10.000,00
Compensi Istit		€ 18.112,72	
Compensi incentivanti proporzionale compresa oneri e irap			
Compensi incentivanti ICI compresa oneri e irap			
Spesa titolo IV anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)			€ 18.112,72
Spesa per il personale appartenente alle categorie e protette (quota d'obbligo)			
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria	retribuzioni	€ 231.728,00	
Spesa di personale eterofinanziata totalmente a carico del Bilancio Statale	oneri riflessi	€ 72.369,31	€ 304.114,40
Spesa di personale in disponibilità totalmente a carico Ministero		€ 105.727,28	
Quota rimborso altra PA per personale in comando		€ 211.831,00	€ 348.163,65
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA	Incremento annuale (benefici 2016-2017-18)	€ 28.605,39	
	Oneri riflessi	€ 162.824,48	
	IRAP	€ 38.468,12	€ 214.776,16
		€ 13.383,58	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 893.168,92
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2023			€ 4.191.754,97

Il Responsabile dell'Area Economico-finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile delle Risorse Umane
dott. Anna Maria Barattolo



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

ALLEGATO N. 3			
SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2024			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69
TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio			
retribuzioni lordi al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato comprensivo del salario accessorio	€	3.433.420,37	
personale ex art.90 T.U.E.L.	€	12.944,67	
personale ex 110 T.U.E.L.	€	37.577,37	
Collaborazioni coordinate e continuative	€	-	
oneri contributivi e assistenziali carico ente	€	949.438,52	
personale in posizione di comando	€	-	
Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro	€	-	
LSU	€	-	
Spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente	€	-	
personale in convezione	€	-	
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)			
TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP			
TITOLO IV SPESE ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche)			
			€ 277.054,54
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			TOTALE
			€ 4.710.435,47
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa			
Assegni nucleo familiare		€ 55.000,00	
diritto di rogito		€ 5.000,00	
Spese per la formazione		€ 18.112,72	€ 88.112,72
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			
COMPONENTI DA DETRARE DALLA SPESA COMPLESSIVA			€ 4.798.548,19
Spese per rimborsi missioni			
Spese per la formazione			
Diritti di rogito Segretario comunale	€	10.000,00	€ 10.000,00
Compensi fatat	€	18.112,72	
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap			
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap			
TITOLO I INTERVENTO 01			€ 18.112,72
Spesa titolo IV anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)			
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)			
retribuzioni	€	231.728,09	
oneri rifsse	€	72.386,31	€ 304.114,40
Quote rimborso altro Comune per convenzione di segreteria			
Spesa di personale eterofinanziata totalmente a carico del Bilancio Statale			
Spesa di personale in disponibilità totalmente a carico Ministero		€ 105.727,26	
Quote rimborso altra PA per personale in comando		€ 211.831,00	€ 317.558,26
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE			
Incremento annuale (benefici 2016-2017-18)		€ 162.924,46	
Oneri rifsse		€ 38.468,12	€ 214.776,16
IRAP		€ 13.383,58	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 864.561,54
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2024			€ 3.933.986,65

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile dell'Area Risorse Umane
dott. Roberto Di Bartolomeo

ALLEGATO N. 3			
SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2025			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69
TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio			
retribuzioni lordi al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato comprensivo del salario accessorio	€	3.306.769,52	
personale ex art.90 T.U.E.L.	€	-	
personale ex 110 T.U.E.L.	€	-	
Collaborazioni coordinate e continuative	€	-	
oneri contributivi e assistenziali carico ente	€	801.509,15	
personale in posizione di comando	€	-	
Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro	€	-	
LSU	€	-	
Spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente	€	-	
personale in convezione	€	-	
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)			
TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP			
TITOLO IV SPESE ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche)			
			€ 282.448,05
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			TOTALE
			€ 4.473.726,72
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa			
Assegni nucleo familiare		€ 55.000,00	
diritto di rogito		€ 5.000,00	
Spese per la formazione		€ 18.112,72	€ 88.112,72
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			
COMPONENTI DA DETRARE DALLA SPESA COMPLESSIVA			€ 4.561.839,44
Spese per rimborsi missioni			
Spese per la formazione			
Diritti di rogito Segretario comunale	€	10.000,00	€ 10.000,00
Compensi fatat	€	18.112,72	
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap			
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap			
TITOLO I INTERVENTO 01			€ 18.112,72
Spesa titolo IV anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)			
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)			
retribuzioni	€	231.728,09	
oneri rifsse	€	72.386,31	€ 304.114,40
Quote rimborso altro Comune per convenzione di segreteria			
Spesa di personale eterofinanziata totalmente a carico del Bilancio Statale			
Spesa di personale in disponibilità totalmente a carico Ministero		€ 105.727,26	
Quote rimborso altra PA per personale in comando		€ 211.831,00	€ 317.558,26
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE			
Incremento annuale (benefici 2018-2017-18)		€ 162.924,46	
Oneri rifsse		€ 38.468,12	€ 214.776,16
IRAP		€ 13.383,58	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 864.561,54
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2025			€ 3.897.277,90

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile dell'Area Risorse Umane
dott. Roberto Di Bartolomeo



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

ALLEGATO N.4 – DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2023/2025 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 01/11/2022

CATEGORIA	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE								TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	già programmate 2022		2023		2024		2025		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
D	23	2			3		2						28	2
C	30	11			1		2						33	11
B3	5												5	0
B1	13				1								14	0
A	32												32	0
	103	13											112	13

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile del S.O. Risorse Umane
dott. Giacomo Bartolomeo

ALLEGATO N.5

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2023

Unità	Categoria Giuridica di Accesso	Profilo Professionale	Totale Retribuzione + 13*	Oneri riflessi	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO SU BILANCIO 2023	TEMPI PREVISTI	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	NOTE
n.1 Full Time	D	Avvocato	€ 25.889,34	€ 6.907,28	€ 2.200,59	€ 34.997,21	€ 17.488,50	a partire dal mese di luglio 2023	concorso pubblico	
n.1 Full Time	D	Istruttore Diettivo Amministrativo-Contabile	€ 25.889,34	€ 7.683,96	€ 2.200,59	€ 35.773,89	€ 35.773,89	a partire dal mese di gennaio 2023	Utilizzo graduatoria oltre PA	
n.1 Full Time	C	Istruttore Amministrativo	€ 23.835,48	€ 7.074,36	€ 2.026,01	€ 32.935,84	€ 16.467,92	a partire dal mese di luglio 2023	Utilizzo graduatoria oltre PA	
n.1 Full Time	C	Istruttore Tecnico	€ 23.835,48	€ 7.074,36	€ 2.026,01	€ 32.935,84	€ 16.467,92	a partire dal mese di luglio 2023	Utilizzo graduatoria oltre PA	
N. 1 da part-time 33,33% a part-time 83,33%	D	Istruttore Diettivo Vigilanza	€ 27.000,18	€ 8.013,65	€ 2.205,02	€ 37.308,85	€ 31.080,45	a partire dal mese di gennaio 2023	incremento orario di 18 ore da part-time 33,33% (12 ore settimanali) a 83,33% (30 ore settimanali)	
N. 4 da part-time 83,33% a tempo pieno	C	Agente Polizia Municipale	€ 16.634,20	€ 4.578,84	€ 1.413,92	€ 22.626,96	€ 22.626,96	a partire dal mese di gennaio 2023	trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale 83,33% (30 ore settimanali) a tempo pieno 100%	
N. 2 da part-time 50% a part-time 83,33%	C	Agente Polizia Municipale	€ 8.315,10	€ 2.288,86	€ 708,78	€ 11.310,74	€ 11.310,74	a partire dal mese di gennaio 2023	incremento orario di 12 ore da part-time 50% (18 ore settimanali) a 83,33% (30 ore settimanali)	
N. 1 da part-time 50,00% a tempo pieno	C	Istruttore Amministrativo	€ 5.958,87	€ 1.768,59	€ 506,50	€ 8.233,96	€ 16.467,92	a partire dal mese di luglio 2023	trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale 50% (18 ore settimanali) a tempo pieno 100%	
			€ 51.778,68	€ 14.591,23	€ 4.401,19	€ 216.123,29	€ 197.703,42			

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile del S.O. Risorse Umane e Direttore di Lavoro
dott. Giacomo Bartolomeo



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

ALLEGATO N. 6

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - ANNO 2023
DETERMINAZIONE SPESA - ART.9 COMMA 28 D.L. 78/2010

Unità	Categoria Giuridica di Accesso	Profilo Professionale	Totale Retribuzione	Oneri riflessi	IRAP	mesi durata rapporto anno 2023	SPESA PREVISTA ANNO 2023
n.1 Full Time	D1	STAFF SINDACO (art.90 del D.lgs n.267/2000)	25.889,34	7.766,80	2.200,59	12	€ 35.856,74
N.2 Full Time	B3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO - ADDETTO CONTROLLO SOSTA E FERMATA	21.745,62	6.523,69	1.848,38	6	€ 30.117,68
Spesa complessiva							€ 65.974,42
Limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010							€ 120.623,85

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile del S.O. Risorse Umane e Datore di lavoro
dott. Giacchino Bartirromo

ALLEGATO N. 7

SPESA PERSONALE ETEROFINANZIATA
ART. 57, COMMA 3-SEPTIES, DEL D.L. n. 104/2020

Unità	Categoria Giuridica di Accesso	Profilo Professionale	Totale Retribuzione+Oneri ed IRAP	SPESA PREVISTA ANNO 2023	SPESA PREVISTA ANNO 2024	SPESA PREVISTA ANNO 2025	RIFERIMENTO NORMATIVO
n.1 a tempo determinato e pieno	D	Funziario esperto in gestione, rendicontazione e controllo	35.520,30	35.520,30	35.520,30	17.760,15	Art. 1 comma 179 Legge n. 178/2020
N.2 a tempo indeterminato e pieno	D	Assistente Sociale	70.206,96	70.206,96	70.206,96	70.206,96	Art. 1, commi 734 e 735 Legge n.234/2021
Spesa complessiva				105.727,26	105.727,26	87.967,11	

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile del S.O. Risorse Umane e Datore di lavoro
dott. Giacchino Bartirromo



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

COMUNE DI NOCERA SUPERIORE

Provincia di SALERNO

L'ORGANO DI REVISIONE

Comune di Nocera Superiore

Data 09/11/2022

N. Prot. 0030702 / 2022

Al

1. Sig. Sindaco, Avv. Giovanni Maria Cuofano
2. Segretario Generale, Dr.ssa Lucia Celotto
3. Presidente del Consiglio Comunale, geom. Michele Genco
4. Assessore alle Finanze, dott. Massimo Citarella
5. Responsabile Servizio Omogeneo Risorse Umane e Datore di lavoro, Dr. Gioacchino Bartiromo
6. Responsabile Area Economico Finanziaria, Dr. Angelo Padovano



UOR: Area Economica Finanziaria

Verbale n. 117 del 08/11/2022

OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023-2025.

L'Organo di Revisione del Comune di Nocera Superiore, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. C.C. n. 92 del 23.09.2021, riunitosi presso la sede dell'Ente in data odierna alle ore 16:00;

visti

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

personale”, adeguando i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio ;

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”*;
- l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”*;



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

richiamati

- l'art.3, comma 5 ,del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";

considerato

che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

- il DM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal su menzionato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33, comma, 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);
- l'art.3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014,n.90;

rilevato

che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale; come da Delibera di G.C. nr. 163 del 07/04/2022;

preso atto

che con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 dell'11/02/2022 è stato adottato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e che con deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 3/3/2022 è stato approvato il Piano delle Performance anno 2022/2024 di cui all'art.10, comma 5, della D.Lgs.. n. 150/2009;

viste

- la proposta di deliberazione di Giunta Comunale del 31/10/2022, a firma del Sindaco, con delega al personale, dott. avv. Giovanni Maria Cuofano, rimessa via pec allo scrivente Collegio dei revisori il 31.10.2022 e successiva integrazione datata 3.11.2022, avente ad oggetto "Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025" unitamente agli allegati;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 29 gennaio 2015 con la quale è stato approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 7 aprile 2022, con la quale è stata effettuata, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale dipendente di questo Ente;
- la deliberazione del C.C. n. 126 del 15/12/2021 "Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 - Relazione previsionale e programmatica 2022/2024. Bilancio di previsione del triennio 2022/2024. Esame ed approvazione";
- la delibera di G.C. n.23 del 11/01/2022 con la quale è stato approvato il PEG 2022/2024;
- la delibera di Consiglio Comunale n.30 del 6 maggio 2022, con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2021;
- il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità predisposto dal Responsabile dell'Area Economico-

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Contributi sociali	
Assegni familiari	U.1.01.02.02.000
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.001
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.002
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.003
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.005
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.006
	U.1.01.02.02.999
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.001
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.002
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.003
	U.1.03.02.12.999
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019	4.769.607,24

verificato

che, per l'Ente, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021: € 4.769.607,24
----- = **34,69%**
Media entrate netto FCDE: € 13.748.597,56;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro **65.974,42** rispetto al limite di legge pari a euro **120.623,85**;
- ai fini del rispetto della capacità assunzionale prevista dall'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, sono state escluse dal calcolo delle spese del personale, quelle finanziate integralmente, a decorrere dall'anno 2021, da risorse provenienti da altri soggetti pubblici secondo quanto previsto dal comma 3-septies dell'art. 57 del decreto-legge n. 104 del 2020, inserito dalla legge di conversione n. 126 del 2020, per un valore complessivo di euro **105.727,26**;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

- che la **dotazione organica**, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **€ 4.908.214,69**;
- rilevato** che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostanti tabelle:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 ANNO 2023			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69
TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio	retribuzioni lorde al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato comprensivo del salario accessorio	€ 3.593.987,04	€ 4.701.697,16
	personale ex artt.90 T.U.E.L.	€ 25.889,34	
	personale ex 110 T.U.E.L.	€ 75.154,74	
	Collaborazioni coordinate e continuative	€ -	
	oneri contributivi e assistenziali carico ente	€ 1.006.666,04	
	personale in posizione di comando	€ -	
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro	€ -	
	LSU	€ -	
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente	€ -	
	personale in convenzione	€ -	
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)			€ 0,00
TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP			€ 295.112,01
TITOLO IV SPESE ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche)			€ 4.996.809,17
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa	€ 55.000,00	€	€ 88.112,72
Assegni nucleo familiare	€ 5.000,00	€	
diritto di rogito	€ 18.112,72	€	
Spese per la formazione	€ 10.000,00	€	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			€ 5.084.921,89
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per rimborsi missioni	€ 10.000,00	€	€ 10.000,00
Spese per la formazione	€ 18.112,72	€	€ 18.112,72
Diritti di rogito Segretario comunale		€	
Compensi Istat		€	
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap		€	€ 304.114,40
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap		€	
Spesa titolo IV anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)	€ 231.728,09	€	
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	oneri riflessi € 72.38,31	€	€ 346.163,65
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria	€ 105.727,26	€	
Spesa di personale eterofinanziate totalmente a carico del Bilancio Statale	€ 211.831,00	€	€ 214.776,16
Spesa di personale in disponibilità totalmente a carico Ministero	€ 28.605,39	€	
Quota rimborso altra PA per personale in comando	€ 162.924,46	€	€ 214.776,16
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE	Incremento annuale (benefici 2016-2017-18) € 38.468,12	€	
	Oneri riflessi	€	€ 893.166,92
	IRAP € 13.383,58	€	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 893.166,92
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2023			€ 4.191.754,97

Handwritten signatures and initials



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69
TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio	retribuzioni lorde al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato comprensivo del salario accessorio	€ 3.433.420,37	€ 4.433.380,93
	personale ex artt.90 T.U.E.L.	€ 12.944,67	
	personale ex 110 T.U.E.L.	€ 37.577,37	
	Collaborazioni coordinate e continuative	€ -	
	oneri contributivi e assistenziali carico ente	€ 949.438,52	
	personale in posizione di comando	€ -	
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro	€ -	
	LSU	€ -	
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente	€ -	
	personale in convenzione	€ -	
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)			€ 0,00
TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP			€ 277.054,54
TITOLO IV SPESE ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche)			€ -
TOTALE			€ 4.710.435,47
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa		€ 55.000,00	€ 88.112,72
Assegni nucleo familiare		€ 5.000,00	
diritto di rogito		€ 18.112,72	
Spese per la formazione		€ 10.000,00	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			€ 4.798.548,19
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per rimborsi missioni		€ -	€ 10.000,00
Spese per la formazione		€ 10.000,00	
Diritti di rogito Segretario comunale		€ 18.112,72	€ 18.112,72
Compensi Istat		€ -	
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap		€ -	
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap		€ -	
Spesa titolo IV anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)		€ -	€ 304.114,40
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)		€ 231.728,09	
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria		€ -	€ 317.558,26
Spesa di personale eterofinanziate totalmente a carico del Bilancio Statale		€ 105.727,26	
Spesa di personale in disponibilità totalmente a carico Ministero		€ 211.831,00	€ 214.776,16
Quota rimborso altra PA per personale in comando		€ 162.924,46	
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE		€ 38.468,12	
Incremento annuale (benefici 2016-2017-18)		€ 13.383,58	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 864.561,54
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2024			€ 3.933.986,65

de
R
sk



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69
TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio	retribuzioni lorde al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato comprensivo del salario accessorio	€ 3.309.769,52	€ 4.211.278,67
	personale ex artt.90 T.U.E.L.	€ -	
	personale ex 110 T.U.E.L.	€ -	
	Collaborazioni coordinate e continuative	€ -	
	oneri contributivi e assistenziali carico ente	€ 901.509,15	
	personale in posizione di comando	€ -	
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro	€ -	
	LSU	€ -	
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente	€ -	
	personale in convenzione	€ -	
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)			€ 0,00
TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP			€ 262.448,05
TITOLO IV SPESE ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche)			€ -
TOTALE			€ 4.473.726,72
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa	€ 55.000,00	€ -	€ 88.112,72
Assegni nucleo familiare	€ 5.000,00	€ -	
diritto di rogito	€ 18.112,72	€ -	
Spese per la formazione	€ 10.000,00	€ -	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			€ 4.561.839,44
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per rimborsi missioni	€ -	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Spese per la formazione	€ 18.112,72	€ -	€ 18.112,72
Diritti di rogito Segretario comunale	€ -	€ -	€ -
Compensi Istat	€ -	€ -	€ -
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap	€ -	€ -	€ -
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap	€ -	€ -	€ -
Spesa titolo IV anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)	€ -	€ -	€ -
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni	€ 231.728,09	€ 304.114,40
	oneri riflessi	€ 72.386,31	
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria	€ 105.727,26	€ -	€ 317.558,26
Spesa di personale eterofinanziate totalmente a carico del Bilancio Statale	€ 211.831,00	€ -	
Spesa di personale in disponibilità totalmente a carico Ministero	€ -	€ -	€ -
Quota rimborso altra PA per personale in comando	€ 162.924,46	€ -	€ 214.776,16
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE	Incremento annuale (benefici 2016-2017-18)	€ 38.468,12	
	Oneri riflessi	€ 13.383,58	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 864.561,54
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2025			€ 3.697.277,90

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 120.623,85 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

Handwritten signature/initials



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

considerato

- che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

rilevato

- il Comune di Nocera Superiore si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 24.145 al 31.12.2021;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019-2020-2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 34,69% ;

visti

- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, che individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
 - i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
 - i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
 - i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

rilevato altresì

come si evince dalla documentazione esaminata, che, sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

considerato che

- questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, pari al **34,69%**, si colloca nella **FASCIA 3 - RIENTRO OBBLIGATORIO**, in quanto il suddetto rapporto è superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 e, che, pertanto, il Comune dovrà adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.
- permane la possibilità di applicazione della capacità assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014, pari al 100% della spesa dei cessati, stante tuttavia l'obiettivo di riduzione del rapporto da raggiungere entro l'anno 2025;
- che la stessa rispetta i vincoli e le facoltà assunzionali secondo le disposizioni normative vigenti;

visto

l'art. 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019 n. 56, così come modificato dall'articolo 14 ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, il quale dispone che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

tenuto conto

che le cessazioni intervenute nelle annualità precedenti e quelle programmate nel corso della presente annualità, se non integrate con altro personale, non consentiranno di garantire la funzionalità e l'efficacia dell'azione amministrativa del Comune;

preso atto che

attualmente, risultano in servizio n. 116 dipendenti comunali e che dalla dotazione emergono n. 9 posti vacanti, derivanti dall'approvazione del piano dei fabbisogni di personale triennio 2022/2024 così come approvati dalla Giunta Comunale con deliberazioni n. 225 del 26 maggio 2022, unitamente alle unità di personale per le quali è previsto il reclutamento con il presente atto, per cui la dotazione organica risulta essere di 125 unità a fronte di posti ricoperti al 01.11.2022 pari a 116;

atteso che

- il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall' art. 3 del d.l. nr. 90/2014, è pari a € **4.908.214,69**;
- in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto del 08/05/2018", la spesa potenziale massima, costituita dalla spesa media del triennio 2011-2012- 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 è pari a € **4.908.214,69**;



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

- ai fini del rispetto della capacità assunzionale prevista dall'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, sono state escluse dal calcolo delle spese del personale, quelle finanziate integralmente, a decorrere dall'anno 2021, da risorse provenienti da altri soggetti pubblici secondo quanto previsto dal comma 3-septies dell'art. 57 del decreto-legge n. 104 del 2020, inserito dalla legge di conversione n. 126 del 2020;
- nel corso dell'anno 2023 interverranno n. 7 cessazioni;

rilevato che

a seguito delle già menzionate cessazioni, al fine di assicurare la continuità dei servizi essenziali, l'Ente, nel formulare il piano del fabbisogno del personale 2023/2025, ha previsto l'assunzione delle figure professionali di cui alla proposta di delibera cui si rimanda integralmente nei contenuti, nel rispetto dei vincoli del nuovo regime assunzionale introdotto dal succitato D.L. n.34/2019;

considerato che

- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per le stesse finalità, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e per il Comune di Nocera Superiore tale limite, come detto, è quantificato in **€ 120.623,85**;
- l'art.16, comma 1 -quater, del D.L. n.113/2016, convertito con modificazioni nella L. n.160/2016, ha espressamente escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. n.78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. n.267/2000;

rilevato

- altresì, che nel rispetto dei vincoli previsti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010 convertito nella legge n.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del D.L. n.90/2014 convertito nella legge n.114/2014, sono state previste per l'anno 2023 nr. **5 assunzioni a tempo determinato** a fronte di una spesa di **€ 65.974,42**;
- l'Ente assicura la copertura delle quote d'obbligo per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge n. 68 del 12.03.1999;
- l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- la spesa da prevedere per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2023:
 - ammonta a complessive **€ 167.703,42**;
 - deve assicurare così come disposto dall'art. 6 del D.M. del 17 marzo 2020 una graduale riduzione annuale del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti conseguendo nell'anno 2025 il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dello stesso Decreto (allegato 2 della proposta di delibera in esame);
 - deve assicurare il mantenimento degli equilibri di bilancio;
 - deve rispettare nel triennio 2023/2025 il vincolo del contenimento della spesa, ai sensi dell'art.,1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e s.m.i., (legge finanziaria 2007), rispetto alla spesa di personale media sostenuta nel triennio 2011/2013, come risulta dall'allegato n. 3 alla proposta di deliberazione;
 - la spesa complessiva da prevedere per il personale a tempo determinato per l'anno 2023 pari a **€ 65.974,42** come risultante dal prospetto di cui all'allegato n. 6 alla proposta di deliberazione, è inferiore al limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010,



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

atteso

che la programmazione di cui sopra deve essere compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trovare copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale 2023/2025 nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti;

accertato

altresi, che l'Ente

- ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 10/05/2022, prot. n. 12286;
- ha rispettato gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito, come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 10/05/2022, prot. n. 12286;
- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro il termine di trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (art. 9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 come modificato dall'art.1 comma 904 della legge 145/2018), come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 10/05/2022 prot. n. 12286;
- come precedentemente rappresentato nel corpo del presente verbale, l'organo giuntale dell'Ente ha attestato con deliberazione n.163 del 7/4/2022 la insussistenza di situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale;
- l'Ente ha approvato il Piano Triennale delle Azioni positive in materia di pari opportunità (delibera di Giunta Comunale n.86 dell'11/2/2022);

rilevato che

- sono previste, per l'anno 2023, assunzioni a tempo indeterminato per € 167.703,42 nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste, per l'anno 2023, assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 65.974,42, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;
- le assunzioni previste assicurano, così come disposto dall'art. 6 del D.M. del 17 marzo 2020, una graduale riduzione annuale del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti conseguendo nell'anno 2025 il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dello stesso Decreto, come si evince dall'allegato n. 2 alla proposta di delibera in esame;
- le assunzioni previste con il presente atto rispettano il limite massimo di spesa potenziale (dotazione organica), identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 come risulta dall'allegato n. 3 alla proposta di delibera;
- la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto dovrà essere compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente;

visti

i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. nr. 267/2000 come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. 213/12, in ordine alla



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

regolarità tecnica della proposta in oggetto, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, reso dal *Responsabile del Servizio Omogeneo Risorse Umane e Datore di lavoro*, Dr. Gioacchino Bartiromo e in ordine alla regolarità contabile attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza della spesa reso dal *Responsabile dell'Area Economico Finanziaria*, Dr. Angelo Padovano;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria, ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b), punto 2) del Tuel ;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

PARERE FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale rimessa via pec il 31.10.2022 e successiva integrazione datata 3.11.2022, avente ad oggetto "*Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025*".

Sarà cura degli uffici competenti dell'Ente, successivamente all'approvazione della proposta di deliberazione consiliare in esame, trasmettere il presente Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 alle OO. Provinciali e ai componenti delle R.S.U. aziendale, ai sensi delle disposizioni normative vigenti e di far confluire, il citato provvedimento nel P.I.A.O. 2023/2025.

Si invita l'Ente a trasmettere copia del provvedimento adottato al MEF-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato-tramite l'applicativo SICO; nel rispetto del dettame normativo previsto dall'art.6-ter del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs. N.75/2017, secondo le indicazioni previste dalla circolare RGS n. 18/2018.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 18:30 e viene successivamente inserito nell'apposito registro, previa acquisizione della firma di ciascun componente il Collegio.
Letto, confermato e sottoscritto.

Nocera Superiore (SA), 08 novembre 2022

Il Collegio dei Revisori

Il Presidente Dr. ssa. Luciana Catalano

Il revisore Dr. Antonello Frangiosa

Il revisore Dr. Alfonso Raiola



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Ricevuta di accettazione

Il giorno 09/11/2022 alle ore 09:29:28 (+0100) il messaggio
"verbale n.117 del 08.11.2022 piano del fabbisogno del personale triennio 2023-2025" proveniente da
"protocollo@pec.comune.nocera-superiore.sa.it"
ed indirizzato a:
massimiliano.citarella@pec.comune.nocera-superiore.sa.it ("posta certificata") michele.genco@pec.comune.nocera-
superiore.sa.it ("posta certificata") ragioneria@pec.comune.nocera-superiore.sa.it ("posta certificata")
risorseumane@pec.comune.nocera-superiore.sa.it ("posta certificata")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.
Identificativo messaggio: opec299811.20221109092928.53302.829.1.59@pec.aruba.it

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 09/11/2022 alle ore 09:29:31 (+0100) il messaggio
"verbale n.117 del 08.11.2022 piano del fabbisogno del personale triennio 2023-2025" proveniente da
"protocollo@pec.comune.nocera-superiore.sa.it"
ed indirizzato a "massimiliano.citarella@pec.comune.nocera-superiore.sa.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec299811.20221109092928.53302.829.1.59@pec.aruba.it

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 09/11/2022 alle ore 09:29:31 (+0100) il messaggio
"verbale n.117 del 08.11.2022 piano del fabbisogno del personale triennio 2023-2025" proveniente da
"protocollo@pec.comune.nocera-superiore.sa.it"
ed indirizzato a "michele.genco@pec.comune.nocera-superiore.sa.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec299811.20221109092928.53302.829.1.59@pec.aruba.it

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 09/11/2022 alle ore 09:29:31 (+0100) il messaggio
"verbale n.117 del 08.11.2022 piano del fabbisogno del personale triennio 2023-2025" proveniente da
"protocollo@pec.comune.nocera-superiore.sa.it"
ed indirizzato a "ragioneria@pec.comune.nocera-superiore.sa.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec299811.20221109092928.53302.829.1.59@pec.aruba.it

Ricevuta di avvenuta consegna

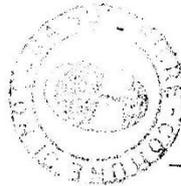
Il giorno 09/11/2022 alle ore 09:29:31 (+0100) il messaggio
"verbale n.117 del 08.11.2022 piano del fabbisogno del personale triennio 2023-2025" proveniente da
"protocollo@pec.comune.nocera-superiore.sa.it"
ed indirizzato a "risorseumane@pec.comune.nocera-superiore.sa.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec299811.20221109092928.53302.829.1.59@pec.aruba.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Del che è verbale, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
[Signature]



IL SEGRETARIO GENERALE
[Signature]

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certificasi dal sottoscritto messo comunale che copia della presente deliberazione è stata :

Affissa all'Albo Pretorio comunale il giorno:
14 NOV. 2022
per la prescritta pubblicazione di quindici giorni
consecutivi e vi rimarrà fino al 29 NOV. 2022
Dalla Residenza Municipale 14 NOV. 2022
Il messo comunale *[Signature]*

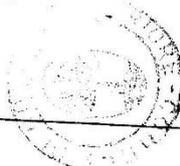
Pubblicata all'Albo Pretorio comunale il giorno _____
e contro di essa _____ sono state presentate
opposizioni.
Dalla Residenza Municipale _____
Il messo comunale _____

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario comunale certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il
14 NOV. 2022

ai sensi dell' art. 134 – Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267

Dalla Residenza Municipale 14 NOV. 2022



Il Segretario generale
[Signature]



Sottosezione 3.3 – Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Condizionalità e i fattori abilitanti. Le misure organizzative.

Con il comma 306 della l. 197/2022, il Legislatore ha previsto la proroga sino al 31 marzo 2023 della possibilità, solo ed esclusivamente per i lavoratori fragili, di svolgere in via ordinaria la propria prestazione lavorativa in modalità agile. Si tratta di quei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del D.M. 4 febbraio 2022, che ha individuato le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, per i quali resta confermata la previsione già introdotta in fase emergenziale.

Per tutti gli altri casi, si è inteso disciplinare l'istituto del lavoro agile, così come previsto dalla L. n. 81/2017 con un regolamento approvato con Deliberazione di G.C. n. 215 del 12.05.2022.

Le misure organizzative previste in materia di lavoro agile per il Comune di Nocera Superiore sono finalizzate a:

- Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e di miglioramento dei servizi ai cittadini;
- Favorire attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa;
- Promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità
- Ottimizzare la diffusione delle tecnologie e delle competenze digitali, realizzando altresì economie di gestione
- Facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizione di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa, risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili
- Favorire la stabilizzazione di un rapporto di fiducia e collaborazione proattiva tra dipendenti e l'amministrazione
- Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;

Al fine dell'autorizzazione a prestare lavoro agile, i criteri di priorità sono quelli stabiliti dall'art. 18 comma 3 bis della L. n. 81/2017. Laddove tali criteri dovessero risultare non applicabili, viene data priorità a:

- 1) Situazioni di disabilità psicofisica del lavoratore o condizioni patologiche, debitamente certificate dai competenti organi sanitari, tali da rendere disagevole e/o inopportuno il raggiungimento del luogo di lavoro;
- 2) Stato di gravidanza
- 3) Esigenze di cura dei figli minori di anni quattordici
- 4) Esigenze di cura di parenti o affini conviventi entro il terzo grado o comunque di conviventi, risultanti da iscrizione anagrafica o da iscrizione nel Registro delle Unioni Civili
- 5) Maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.

Di norma, al lavoratore è consentito l'espletamento del lavoro in modalità agile per un massimo di due giorni settimanali.

La durata dell'accordo individuale non può essere inferiore a sei mesi e non può essere superiore a dodici mesi, salvo proroga per ulteriori dodici mesi, previo accordo individuale tra le parti.

Sono esclusi di norma dalla possibilità di effettuare il lavoro agile: il personale amministrativo assegnato ai servizi di Polizia Municipale, i dipendenti impiegati in attività tecniche di verifica e di controllo dei cantieri,



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

gli uscieri, i dipendenti assegnati all'ufficio protocollo, i messi notificatori, gli uffici di ricevimento al pubblico.

Il limite percentuale massimo di personale al quale è possibile riconoscere l'accesso al lavoro agile è stabilito nella misura del 15%.

Per la normativa di dettaglio si rimanda al Regolamento del lavoro agile del Comune di Nocera Superiore approvato con deliberazione di G.C. n. 215 del 12 maggio 2022.

3.2.2 - La valutazione della performance in modalità agile

Per il servizio prestato in modalità agile, viene mantenuto il sistema di assegnazione degli obiettivi e di misurazione ordinario, che si attua anche mediante un monitoraggio costante degli obiettivi di incremento produttivo.

Con riferimento ai risultati rilevati soprattutto in termini di incremento produttivo, il ricorso al lavoro agile potrà essere opportunamente incrementato o rimodulato nel rispetto dei limiti di legge.

A tal fine, gli indicatori da considerare risultano essere:

- 1) maggiore produttività (ad es. aumento servizi e attività realizzati dagli smart workers);
 - 2) maggiore qualità dei servizi (n. utenti, che dichiarano di ricevere servizi migliori);
 - 3) minori costi (risparmio netto dei consumi);
 - 4) miglior tasso di conciliazione vita-lavoro;
- miglioramento del benessere organizzativo.



Sottosezione 3.4 - Piano della formazione del personale

3.1.4 La formazione del personale

Il Comune di Nocera Superiore intende programmare nel periodo 2023-2024 una complessiva serie di interventi nell'ambito della formazione volti a costruire una proposta formativa in grado di raggiungere il maggior numero di destinatari favorendo l'innalzamento del livello di competenze e abilità dei dipendenti e lo sviluppo professionale.

Di seguito si riportano le principali azioni programmate dall'ente in questo ambito.

3.1.5 Materie oggetto di formazione

Le materie oggetto di formazione del presente piano corrispondono al tema di anticorruzione, che presuppone la principale conoscenza della normativa in materia, con particolare riferimento alla legge 190/2012, ai d.lgs 33/2013 e 39/2013, agli articoli del d.lgs 165/2001 modificati dalle norme prima citate, nonché all'esame, studio e analisi dettagliata dei procedimenti individuati "a rischio" individuati a rischio nella sottosezione 2.4 – rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2024.

3.1.6 DIPENDENTI CHE SVOLGONO ATTIVITA' IN AMBITI PARTICOLARMENTE ESPOSTI A RISCHIO CORRUZIONE

I soggetti che svolgono attività particolarmente esposte a rischio sono i seguenti:

- a. Responsabile/dipendenti dell'Area Amministrativa;
- b. Responsabile/dipendenti dell'Area tecnica (lavori pubblici, servizio tecnico, urbanistica e gestione del territorio, tutela dell'ambiente; funzioni attinenti lo sviluppo economico quali commercio, turismo ed attività produttive);
- c. Responsabile/dipendenti dell'Area finanziaria;
- d. Responsabile/dipendenti dell'Area Polizia Locale;
- e. Responsabile/dipendenti dell'Area contratti, appalti di forniture di beni, servizi e lavori, acquisti.
- f. Responsabile servizio omogeneo risorse umane;
- g. Responsabile Area sociale;
- h. Responsabile Servizio Omogeneo patrimonio ed Aree Archeologiche;
- i. Responsabile servizio omogeneo avvocatura;

Responsabile servizio omogeneo sistemi informativi e tributi.

3.1.7 METODOLOGIE FORMATIVE

Al fine di garantire la formazione e l'aggiornamento dei Responsabili dei Servizi e del personale viene adottato annualmente, nell'ambito del Piano della formazione, uno specifico programma.

Nel corso dell'anno 2023 saranno svolte, in particolare, le seguenti attività di formazione:

- Materia contabile;
- PIAO;
- Codice degli appalti;
- Trasparenza;
- Performance;
- Codice di comportamento;
- gli standard di qualità dei servizi: rilevazione degli indicatori per misurare le dimensioni di qualità del servizio;

Anticorruzione.



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Nel corso dell'anno 2023, inoltre, saranno effettuate attività di formazione ed aggiornamento sulle eventuali novità normative approvate dal legislatore.

L'Ente garantisce con riferimento alla concreta applicazione del principio di rotazione, una adeguata formazione ai Responsabili di Area e/o Servizi Omogenei cui vengono assegnati nuovi incarichi ed ai dipendenti che vengono adibiti allo svolgimento di altre attività.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione sovrintende alla programmazione della attività di formazione di cui sopra ed alla verifica dei suoi risultati effettivi. I responsabili di Area e/o Servizi Omogenei individueranno il personale, da inserire nei programmi annuali di formazione in tema di anticorruzione.



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

SEZIONE 4

Monitoraggio



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Vengono riportati di seguito gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti da avviare nel corso del triennio 2023-2024.

4.1 - Il Monitoraggio della Qualità

Negli ultimi anni, in particolare con il D.lgs. 150/2009, con il D. L. 74/2011 in materia di controlli interni, convertito in Legge n. 213/2012 e con il D.lgs. 74/2017 gli interventi normativi hanno spinto per l'introduzione anche nell'ente locale di strumenti per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della qualità effettiva e percepita dei servizi.

Da qui la necessità di adottare nuove tipologie di controlli interni, finalizzati a rilevare la qualità dei servizi erogati e a considerare la qualità dei servizi quale elemento strategico nella valutazione della performance.

Nel corso del triennio 2023-2024 si intende migliorare il sistema qualità del Comune di Nocera Superiore, coordinato dall'Ufficio Controlli interni, prevenzione della corruzione e trasparenza e dall'Ufficio controllo di gestione e realizzato con la collaborazione della servizio Omogeneo Sistema Informativi Tributi e Cimitero.

Il Piano della Qualità

La presente sezione contiene la pianificazione delle attività finalizzate ad introdurre strumenti di rilevazione e misurazione della qualità dei servizi erogati nel Comune di Nocera Superiore. Per ogni misura prevista viene indicata l'area organizzativa coinvolta e l'oggetto di analisi del servizio individuato.

La metodologia

La rilevazione della qualità da un punto di vista metodologico si basa su un approccio integrato, prevedendo il contemporaneo utilizzo di differenti strumenti di analisi e intervento.

E' articolata in due sezioni:

- **la qualità percepita dall'utente** (rilevabile tramite indagini di *customer satisfaction*);
- **la qualità effettiva del servizio**, misurata attraverso un set di indicatori (accessibilità, tempestività, trasparenza, efficacia) che confluiscono anche nelle carte dei servizi, intese quali strumenti per la riqualificazione del rapporto utente/cliente e ente erogatore.

Gli strumenti

Le indagini di soddisfazione sono uno degli strumenti principali deputati ad indagare il livello di qualità percepita dagli utenti rispetto al servizio. A tal fine vengono utilizzati tre totem posizionati all'interno della Sede comunale.



www.comune.nocera-superiore.sa.it



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

Si intende perseguire la logica del *miglioramento continuo* e quindi prevede l'attuazione di tutte le fasi del ciclo della qualità: la pianificazione, l'implementazione, la verifica, le azioni di miglioramento. I progetti elaborati sull'aggiornamento del sito web Istituzionale.



CITTÀ DI NOCERA SUPERIORE

4.2 - Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”

avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009. In relazione alla Sezione “*Organizzazione e capitale umano*” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

4.3 - Il monitoraggio delle sottosezioni “Rischi corruttivi e trasparenza”

Per il monitoraggio si intende implementare un sistema di monitoraggio da sviluppare nel 2023-2024 definito sulla base del **Progetto di ANAC “Misurazione del rischio di corruzione”**.