



COMUNE DI CASSANO IRPINO
Provincia di Avellino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
P.I.A.O.

Triennio 2023-2025

SOMMARIO

Premessa

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione,

**Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione,
Rischi corruttivi e trasparenza**

Sezione 3 –Organizzazione e capitale umano

Struttura organizzativa

Organizzazione del lavoro agile

Piano triennale dei fabbisogni di personale,

Piano delle azioni positive,

Formazione del personale

Sezione 4– Monitoraggio

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità, la trasparenza dell'attività amministrativa, 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. A tal fine, 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 cinquantadipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione 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. Per l'annualità 2023 il termine è stato spostato al 30/05/2023, a causa dello slittamento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione.

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 e del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche ed 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, se e quando 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.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-*bis* (Piano delle azioni concrete) e 60-*ter*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

c) articolo 1, commi 5, lettera a), e 6, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

d) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

e) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piano di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo. Infine, il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di *governance*. Ed è questo lo spirito che caratterizza il PIAO del Comune di Cassano Irpino, con l'obiettivo di creare una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente, semplice ed operativo, adatto alla realtà di un piccolo/medio Ente.

COMUNE DI CASSANO IRPINO (Provincia di Avellino)

SEZIONEDI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMM INISTRAZIONE Responsabile: dott.ssa Nadia Della Monica	Comune di CASSANO IRPINO Indirizzo: Via Croce, 12 Codice fiscale 002155706498 Partita IVA: 00215570649 Tipologia: Pubbliche Amministrazioni Categoria: Comune Sindaco Rappresentante Legale Avv. Salvatore Vecchia Segretario Comunale: dott.ssa Nadia DELLA MONICA Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: dott.ssa Nadia DELLA MONICA Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 6 Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 3908 Telefono: 0827 66146 Sito internet: www.comunecassanoirpino.it pec protocollo.cassanoirpino@cert.irpinianet.eu mail protocollo@comunecassanoirpino.it

COMUNE DI CASSANO IRPINO (Provincia di Avellino)

SEZIONEDI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE
2. SEZIONE 2:VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZION E	<p style="text-align: center;">CONTENUTI</p> <p>Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei seguenti strumenti, recanti gli obietti strategici,operativi e gestionali, gli indicatori ei target attesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Linee programmatiche di mandato (art.46 del D.lgs.267/2000); - Documento Unico di Programmazione–DUP(art.170 del D.lgs. 267/2000); - Piano Esecutivo di Gestione – PEG (art. 169 del D.lgs. 267/2000); - Relazione sulla performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009). <p>La sottosezione anticorruzione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT, in collaborazione con i responsabili di Settore, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.</p>

2.1.Valorepubblico	Il Comune di Cassano Irpino , essendo Ente con meno di 50 dipendenti, è tenuto a predisporre il PIAO in forma semplificata, pertanto questa sezione non viene compilata.
2.2.Performance	In questa sottosezione sono riportati gli obiettivi connessi alla performance organizzativa di Ente che quella delle aree e/o individuali, in linea con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dal Comune. Come è prassi nell'Ente, di medie dimensioni, la programmazione ha visto coinvolti la parte politica, il Segretario Comunale, i Responsabili di Settore, i Responsabili di procedimento, attraverso un confronto per lo più informale. Gli obiettivi strategici sono stati individuati nel Documento Unico di Programmazione approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 28.07.2023 e a cui ci si riporta per i dati del contesto territoriale e per le informazioni sulla struttura burocratica dell'Ente, e sono declinati per l'annualità 2023 nella presente programmazione. Gli obiettivi assegnati, specifici e di sviluppo, oltre quelli ordinari dei vari Settori dell'Ente, hanno tutti lo stesso peso ponderale.

SETTORE FINANZIARIO	RESPONSABILE : FRANCESCO VECCHIA Area istruttori
--------------------------------	---

Obiettivo strategico		Obiettivo	Descrizione obiettivo	Indicatori	Tempo di esecuzione	Risultati attesi
Bilancio Comunale - fiscalità	1	Riduzione dei tempi di pagamento del Comune di Cassano Irpino	il PNRR dell'Italia, approvato con decisione del Consiglio europeo del 13 luglio 2021, prevede tra le riforme abilitanti quella relativa alla "riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità	Riduzione del numero medio di giorni necessari per pagamenti agli operatori economici - Riduzione del numero medio di giorni di ritardo per i pagamenti agli operatori economici. Rispetto al	31/12/2023	Adozione specifiche misure organizzative per efficientare il procedimento di spesa - riduzione dei tempi di pagamento

			sanitarie" (riforma 1.11), secondo la quale entro il quarto trimestre 2023, con conferma del risultato nel 2024, l'Italia deve raggiungere in modo effettivo l'obiettivo di pagare tutti i debiti commerciali nei tempi europei. A questo processo deve partecipare anche il Comune di Cassano Irpino attraverso il miglioramento della tempistica di pagamento dei propri fornitori	dato 2022		
Potenziamento macchina amministrativa	2	Attuazione nuovo CCNL EELL2019/2021	L'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019/2021 EE.LL. richiede la necessità di costituire e aggiornare il fondo per le risorse integrative, anche in base alle nuove regole introdotte per progressioni verticali e orizzontali e ai nuovi istituti, nonché effettuare i necessari adeguamenti dei trattamenti stipendiali	Determina costituzione fondo, buste paga	31/12/2023	Adeguamento economico e valorizzazione del personale secondo le nuove disposizioni contrattuali
Prevenzione corruzione e trasparenza	3	Obiettivi di trasparenza e di prevenzione alla corruzione	Applicazione misure piano prevenzione e corruzione vigente e adeguamento ai nuovi obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente allegato 9 PNA	n. procedimenti/n. misure applicate; dati pubblicati in Amministrazione Trasparente	31/12/2023	Rafforzare la cultura della legalità nell'Ente e tenere alta l'attenzione del personale sulla problematica

<p style="text-align: center;">AREA TECNICA Responsabile: geom Maurizio Bocchino Area istruttori</p>						
Obiettivo strategico		Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Indicatori		Risultati attesi
Miglioramento erogazioni servizi	1	Efficientamento energetico	Il Comune intende ammodernare il sistema di illuminazione del paese attraverso una idonea progettazione e appalto di lavori a ditta esterna	n. atti adottati, n. lavori affidati, affidamento	31/12/2023	Miglioramento della qualità dell'illuminazione e ridurre i costi di gestione per l'Ente
Lavori pubblici-Rigenerazione centro urbano	2	Recupero e valorizzazione del Centro storico	interventi per recupero e ristrutturazione Centro storico	n. atti adottati, n. progetti, n. procedure di gara	31/12/2023	Valorizzazione e ripopolamento del centro storico

Prevenzione corruzione Trasparenza	3	Obiettivi di trasparenza e di prevenzione alla corruzione	Applicazione misure piano prevenzione e corruzione vigente e adeguamento ai nuovi obblighi di pubblicazione in Amministrazione e Trasparenza allegato 9 PNA	n.procedimenti/n.misure applicate; dati pubblicati in Amministrazione Trasparente	31/12/2023	Rafforzare la cultura della legalità nell' Ente e tenere alta l'attenzione del personale sulla problematica
---	---	---	---	---	------------	---

AREA TRIBUTI Responsabile: ASSUNTA MARRA Area istruttori					
Obiettivo strategico	Obiettivo	Descrizione obiettivo	Indicatori	Risultati attesi	Tempo di esecuzione
Promozione del territorio	Organizzazione e gestione eventi; comunali, gestione occupazione suolo pubblico	Il territorio comunale è interessato d' estate da una serie di eventi religiosi e di intrattenimento organizzati dall' Ente, nonché in autunno dall' evento tradizionale della Sagra della castagna, che richiedono grande sforzo organizzativo	n. autorizzazioni rilasciate, atti predisposti, entrate a bilancio	Regolare svolgimento delle manifestazioni organizzate dall'ente sia a livello amministrativo che di sicurezza	31/12/2023
Prevenzione corruzione e trasparenza	Obiettivi di trasparenza e di prevenzione alla corruzione	Applicazione misure piano prevenzione e corruzione vigente e adeguamento ai nuovi obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente allegato 9 PNA	n.procedimenti/n. misure applicate; dati pubblicati in Amministrazione e Trasparenza	Rafforzare la cultura della legalità nell' Ente e tenere alta l'attenzione del personale sulla problematica	

<p>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>Responsabile: Segretario comunale, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</p>	<p style="text-align: center;">CONTENUTI</p> <p>La legge 6.11.2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", prevede che le singole amministrazioni adottino un "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione" e lo aggiornino annualmente, "a scorrimento", entro il 31 gennaio di ciascun anno; l'articolo 41, comma 1 lettera b), del decreto legislativo 97/2016 ha stabilito che il PNA costituisca "un atto di indirizzo" al quale i piani triennali di prevenzione della corruzione dei singoli Enti si devono uniformare;</p> <p>il Comunicato del Presidente dell'ANAC del 17 gennaio 2023, relativamente alla predisposizione dei PTPCT 2023/2025, ha spostato il termine al 31.03.2023 per Enti e Amministrazioni;</p> <p>il Piano Nazionale Anticorruzione 2023, approvato con Delibera del Consiglio dell'ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, in particolare all'artt. 10.1.2, nell'ambito delle misure di semplificazione per gli Enti con meno di 50 dipendenti, ha previsto la possibilità di confermare il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nell'ambito di vigenza triennale, quindi per due annualità e dopo la prima approvazione, in presenza dei seguenti presupposti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assenza di fatti corruttivi o disfunzioni amministrative significative nell'anno precedente; - assenza di modifiche organizzative e degli obiettivi strategici rilevanti; - assenza di modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza; <p>Considerato quindi che</p> <ul style="list-style-type: none"> - il triennio di vigenza del Piano 2021/2023, approvato con deliberazione di G.C. n.14 del 26/03/2021 ancora in corso; - dalla Relazione annuale del RPC 2023 pubblicata in Amministrazione Trasparente avente ad oggetto la situazione dell'Ente nell' annualità 2022 e dai documenti in atti o da altre fonti non risulta che si siano verificati fatti corruttivi che abbiano riguardato la struttura comunale, né disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno all'interno dell'Ente; - <u>il Comune</u> ha regolarmente approvato negli anni i Piani di Prevenzione Corruzione, comprensivi del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale e che allo stato attuale non appaiono introdotte modifiche organizzative rilevanti, né mutamenti degli obiettivi strategici; - il PIANO 2021-2023 segue il nuovo approccio valutativo del rischio di tipo qualitativo; - il Comune di Cassano Irpino ha individuato il Responsabile della segnalazione antiriciclaggio e il Responsabile della Transizione Digitale nella figura del Responsabile dell'Area Finanziaria; - il processo di valutazione e gestione del rischio e in particolare le misure di prevenzione della corruzione previste ad oggi appaiono idonee alla ristrettissima realtà dell'Ente che consta solo di 4 dipendenti a tempo indeterminato, un dipendente in regime di scavalco in eccedenza e un dipendente a tempo determinato esperto PNRR. <p>Il Comune di Cassano Irpino con deliberazione di G.C. n 20 del 29.03.2023 ha pertanto proceduto per l'annualità 2023 ad una conferma del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025, in vigore come previsto e consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con deliberazione n.7 del 17 gennaio 2023, rubricato <i>Semplificazioni per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti</i>.</p>
--	--

--	--

COMUNE DI CASSANO IRPINO (Provincia di Avellino)	
SEZIONEDI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE
3. SEZIONE 3:ORGANIZZAZIONEECAPITAL EUMANO Responsabile:dott. Nadia Della Monica	<p style="text-align: center;">CONTENUTI</p> <p>Inquestasezionespresentailmodelloorganizzativoadottatodall'Amministrazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) organigramma; 2) livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni organizzative e modello di rappresentazione dei profili di ruolo; 3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; 4) altreeventualispecificitàdelmodelloorganizzativo,nonchéglieventualiinterventiel eazioniecessarieperassicurarelasuacoerenzarispettoagliobiettivivalorepubblico identificati.
3.1.Strutturaorganizzativa	<p>La struttura organizzativa del Comune di Cassano Irpino è molto esigua e consta di n. 4 dipendenti a tempo indeterminato, un dipendente a scavalco in eccedenza da altro Comune per i servizi demografici, un dipendente a tempo determinato assunto in qualità di esperto PNRR e finanziato con fondi specifici per gli Enti con meno di 5000 abitanti, un professionista esterno a supporto dell' UTC per le pratiche relative alla 219/81 ancora pendenti. L' Ente si articola in cinque Aree caratterizzati da funzioni finali ed articolati a loro volta in unità operative semplici e/o complesse, d icui tre hanno una p.o. :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Area Amministrativa (al momento vacante) - Area Finanziaria – Bilanci - - Area tributi - Area Tecnica -Area Polizia Municipale

	<p>Al vertice della struttura organizzativa si trovano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Segretario comunale, che svolge funzioni di collaborazione e consulenza all'interno dell'amministrazione, in stretto collegamento con il Sindaco e la Giunta comunale, al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico. In particolare, ai sensi dell'art 97 del TUEL: <ul style="list-style-type: none"> a) sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività; b) svolge compiti di collaborazione e funzioni di consulenza giuridico/amministrativa nei confronti degli organi di governo dell'Ente ed delle strutture organizzative, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa, alle leggi, allo Statuto comunale e dai regolamenti; c) partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta comunale e ne cura la verbalizzazione; d) roga i contratti nei quali l'Ente è parte e autentica scritture private e dati unilaterali nell'interesse dell'Ente; e) dirige il I Settore e ad interim il V Settore ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto comunale o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco, nella fattispecie: Presidente Delegazione Trattante, Ufficio Procedimenti Disciplinari, Presidente Commissioni di gara dell'Ente. - le Posizioni organizzative: ad esse è affidata la responsabilità di attuazione delle finalità istituzionali ed erogazione dei servizi, di supervisione e gestione dei processi operativi, di realizzazione concreta delle decisioni degli indirizzi formulati dagli organi di governo nell'ambito delle competenze assegnate.
	<p>L'organizzazione dell'Amministrazione è funzionale al raggiungimento dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, come declinata negli atti di pianificazione strategica e di programmazione gestionale e finanziaria.</p>

<p>3.2. Organizzazione dellavoro agile</p>	<p style="text-align: center;">Contenuti</p> <p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In particolare, la sottosezione deve contenere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); 2) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; 3) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/users satisfaction per servizio campione). <p>Il Comune di Cassano Irpino non ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile. In ogni caso, come da normativa (Decreto Milleproroghe 2023) si darà la possibilità ai soggetti fragili di poter optare per le prestazioni di lavoro agile fino alla data del 30/06/2023, facendo comunque salve le esigenze di funzionalità degli uffici e tenendo comunque in considerazione che per i servizi essenziali e indifferibili, individuati con Ordinanza sindacale n. 12 del 17/03/2020, le prestazioni lavorative dovranno essere comunque rese in presenza.</p>
<p>3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale</p>	<p style="text-align: center;">Contenuti</p> <p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quella di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni; 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche interminidiriqualificazione e potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali. <p style="text-align: center;">Piano triennale dei fabbisogni di personale</p> <p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, come già programmato in sede di DUP 2023/2025, approvato con deliberazione di C.C. n. 12 del 278/0772023 prevede il potenziamento delle risorse umane a disposizione dell'Ente per la necessità di rafforzare la capacità amministrativa sia per cogliere le opportunità del PNRR, sia per ottimizzare l'erogazione dei servizi istituzionali in maniera efficiente e rispondente alle esigenze dei cittadini emerse nel post pandemia, considerato l'esiguo personale a disposizione e le carenti risorse finanziarie.</p> <p>Nell'anno 2023 il Comune di Cassano Irpino porterà a termine procedura assunzione programmata nel fabbisogno di personale 2022/2024</p> <p>Si attesta che il Comune di Cassano Irpino</p> <p>conta al 31/12/2022 n. 4 dipendenti a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato;</p> <p>non è soggetto agli obblighi assunzionali di cui alla L. 68/1999 ;</p> <p>è stata effettuata, ai sensi dell'art. 16 della L.183/2011 e dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001, sentiti i Responsabili di Settore, la ricognizione annuale di eccedenze di personale e che tale ricognizione ha dato esito negativo;</p>

rispetta le disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio);
ha approvato il Rendiconto di gestione 2022 con deliberazione di C.C. n. 6 del 29/05/2023 eseguendo i relativi invii alla banca dati dell'amministrazione pubblica nei tempi di legge;

approva nel presente PIAO le sezioni riguardanti la performance 2023 e il Piano delle Azioni Positive 2023/2025

attesta che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2023 è in diminuzione;

Nell'anno 2023 sono autorizzate le assunzioni a tempo determinato per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile. Per l'attuazione degli interventi a valere sul PNRR e il conseguente supporto alle attività legate alla gestione di tali finanziamenti, è prevista e autorizzata una assunzione in deroga con contratto a tempo determinato di n. 1 unità di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità settore amministrativo per l'attuazione degli interventi a valere sul PNRR sostenute da specifico fondo ministeriale, assegnato a questo Ente con DPCM del 30/12/2022;

Parallelamente, al fine di valorizzare l'esperienza e la formazione acquisite dal personale in servizio e di riqualificare i dipendenti aventi titolo per la copertura di posizioni resisi vacanti nel corso degli anni precedenti, nonché nell'ottica di una necessaria riorganizzazione dell'Ente, è prevista l'attivazione della procedura di progressione verticale introdotta dall'art.18 del CCNL 2019/2021 in regime transitorio (fino al 2025), attraverso l'utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018, pari ad euro 1209,11

Piano delle azioni positive

L'art.48 del D.Lgs.n.198/2006 noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R.115/2007 ed ultimo dal D.Lgs.n.151/2015, dispone che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono predisporre piani di azioni positive di durata triennale tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nellavoro tra uomini e donne.

Tale normativa rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, finalizzata a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, ad evitare eventuali svantaggi ed a riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Inoltre, la Direttiva 23/05/2007 "Misure per attuare parità di pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il Comune di Cassano Irpino è dotato di Comitato Unico di garanzia e negli anni ha approvato una pianificazione ad hoc. Il piano delle azioni positive in corso riguarda il triennio 2022/2024, approvato giusta deliberazione di G.C. n. 6 del 15/04/2022 a cui si riporta.

Si attesta che allo stato attuale non risultano segnalazioni agli atti dell'Ente

	<p style="text-align: center;">Formazione del personale</p> <p>L'Amministrazione, stante l'esiguo numero di dipendenti, ha adottato il Piano della formazione del personale nell'ambito del PTPCT, essendo anche una misura di prevenzione della corruzione ivi individuata.</p>
4.MONITORAGGIO	Non per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti