

COMUNE DI VICO EQUENSE

PROVINCIA DI NAPOLI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 (art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i.)

COMUNE DI VICO EQUENSE

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni > 50 dipendenti	Amministrazioni < 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		SI	
<p>Scheda anagrafica: Comune di Vico Equense Indirizzo: via Gaetano Filangieri 98 - 80069, Vico Equense (Na) Codice fiscale/Partita IVA: 01548611217 Telefono:0818019311 Sito internet: https://www.comunevicoequense.it/ E-mail: protocollo@pec.comunevicoequense.it PEC: protocollo@pec.comunevicoequense.it</p>			
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	<p>Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.</p> <p>In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).</p> <p>Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.</p> <p>In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.</p> <p>Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.</p> <p>Tale visione è integrata all'interno del Piano della Performance per l'anno 2022, in quanto</p>	SI	NO

	<p>ogni obiettivo definito dal Comune di Vico Equense rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, ed è valutato sulla base dei driver (semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità) identificati all'interno del D.M. del 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dei diversi stakeholder.</p>		
<p>Valore Pubblico: il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 13 del 31/03/2023.</p>			
<p>2.2. Performance</p>	<p>Il Comune di Vico Equense ha approvato con Del. Di Consiglio n. 46 del 20 dicembre 2021 le Linee Programmatiche da realizzare nel corso del mandato e che confluiscono in un unico obiettivo: "VICO LA CITTA CHE AMIAMO", definito all'interno del Piano degli Obiettivi (ALLEGATO B)</p> <p>In particolare:</p> <p>Vico Equense sempre più semplice: il Comune di Vico Equense sta lavorando per costruire una "Città smart" in cui ci si sposta meno e più facilmente. Ogni Frazione deve avere le stesse possibilità di occupazione, socialità e crescita culturale, pur mantenendo ciascuno la sua identità.</p> <p>Vico Equense sempre più verde e sostenibile: l'azione di governo della Città si muove dall'elaborazione di strumenti di pianificazione come il piano d'azione per l'energia sostenibile, il piano del verde, il piano aria e clima e il piano delle acque. Gli obiettivi di transizione ecologica costituiscono una necessità e devono essere realizzati in coerenza con gli obiettivi posti dall'Europa nella lotta al cambiamento climatico.</p> <p>Vico Equense sempre più connessa: il Comune di Vico Equense mira a creare una Città sempre più connessa, dove sia più semplice interagire spostandosi o comunicando, per lavoro, per questioni burocratiche o per diletto. L'obiettivo è quello di incrementare la connessione digitale e la tecnologia per garantire l'accessibilità a tutti.</p> <p>Vico Equense sempre più solidale: l'Amministrazione intende offrire nuovi servizi nel campo del welfare, per gli anziani, giovani, genitori e nell'ambito della reintegrazione sociale.</p> <p>Vico Equense sempre più orientata al turismo: quest' Amministrazione intende Agire sul grado di conoscenza (brand awarness) di Vico Equense, aumentare la notorietà nazionale ed internazionale della città. Creare brand reputation attraverso un'attenta strategia di</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>

	<p>comunicazione e ufficio stampa. Riposizionare Vico Equense nel mercato turistico occupando la fascia medio-alta, e ottenere un vantaggio competitivo. Destagionalizzare il turismo attraverso la valorizzazione paesaggistica, culturale e gastronomica.</p> <p>Il Ciclo di Gestione della Performance del Comune di Vico Equense è un processo che mira a porre i cittadini e l'utenza al centro delle fasi di pianificazione, in particolare, attraverso i sistemi di trasparenza e la rilevazione del livello di soddisfazione dei servizi offerti mediante i sistemi di rilevazione della qualità. I suindicati obiettivi sono assegnati in modo comune e trasversale a tutti i Settori dell'Ente e ne sono titolari i Responsabili di Posizione Organizzativa ed i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo. I Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento dei presenti obiettivi.</p>		
--	---	--	--

Performance: Piano della Performance per il triennio 2023-2025 – ALLEGATO B

<p>2.3 Rischi corruttivi etrasparenza</p>	<p>Con la Legge n. 190/2012 sono state approvate le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” che introducono nell’ordinamento nazionale un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato da due livelli strategici:</p> <p>nazionale, mediante la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) di volta in volta approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione;</p> <p>decentrato, mediante la predisposizione da parte di ogni amministrazione pubblica di un piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., la Giunta Comunale definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica-gestionale e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), il quale viene adottato dal citato organo di indirizzo ogni anno entro il 31 gennaio, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).</p> <p>L’aggiornamento del PTPCT è necessario sia nel caso in cui vengano individuati nuovi rischi</p>	<p>SI</p>	
--	---	------------------	--

	<p>non mappati in precedenza o a seguito di modifiche legislative su materie o ambiti non disciplinati, sia a seguito di diversa valutazione dell'approccio del rischio di corruzione sull'organizzazione dell'Ente e a seguito di nuovi indirizzi del Legislatore o dell'ANAC. I Responsabili attestano di essere a conoscenza del PTPCT approvato e provvedono alla sua esecuzione. Essi devono astenersi ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e s.m.i. in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale. Inoltre, i Responsabili provvedono periodicamente al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali ed alla tempestiva eliminazione delle anomalie eventualmente riscontrate e attestano semestralmente l'avvenuto monitoraggio, nonché gli eventuali scostamenti e le misure correttive adottate, nell'ambito della Relazione semestrale inerente le pubblicazioni in materia di trasparenza. I Responsabili riferiscono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con cadenza almeno semestrale e col supporto dei dipendenti loro assegnati, circa l'attuazione dei modelli operativi previsti nella parte terza del PTPCT. Relativamente ai principi generali di adozione, si applica sostanzialmente il c.d. "ciclo di Deming", ossia il ciclo di PDCA (plan-do-check-act): un modello studiato per il miglioramento continuo dei processi e l'utilizzo ottimale delle risorse e che si articola appunto nelle seguenti fasi in sequenza logica:</p> <p>P – Plan: Pianificare (cosa fare/come fare/chi deve fare)</p> <p>D – Do: Esecuzione del piano</p> <p>C – Check: Monitoraggio e controllo, verifica dei risultati e dei riscontri</p> <p>A – Act: Azione per rendere definitivo e/o migliorare il processo.</p> <p>L'individuazione delle "attività a rischio corruttivo" e delle conseguenti misure organizzative avviene anche sulla base dell'esperienza maturata nei diversi ambiti di competenza dell'Amministrazione e mediante il costante presidio delle strutture di riferimento, tenuto altresì conto sia degli esiti del monitoraggio svolto sullo stato di attuazione del PTPCT, sia degli esiti di eventuali audit interni, nonché del contesto esterno e interno.</p>		
--	---	--	--

Anticorruzione: il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Giunta n. 94 del 03/05/2023 ALLEGATO C

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

A seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione, in data 21 ottobre 2021, sono state avviate le attività finalizzate alla definizione, al ridisegno / ripensamento complessivo degli assetti macrostrutturali, ordinamentali e gestionali dell'Ente – e relativa messa a regime, in coerenza con il mutato riparto delle deleghe assessorili e con le Linee Programmatiche approvate. Alla luce degli interventi di revisione organizzativa attuati, la struttura organizzativa dell'Ente si configura come segue:

SEGRETARIO GENERALE	1
AREE ORGANIZZATIVE	8
TOTALE	9

In tale contesto, la Direzione Organizzazione e Risorse Umane, in coordinamento con la Direzione Generale, ha condotto un'analisi di dettaglio sull'organizzazione di ciascuna direzione, volta alla valutazione ed all'individuazione delle posizioni di responsabilità del middle management al fine di una revisione complessiva del Sistema della Posizioni Organizzative e Alte Professionalità dell'Ente, adottata a decorrere dal 01/04/2022. Tale revisione si concretizza in una manovra di valorizzazione del personale interno, attraverso l'incremento quali-quantitativo delle P.O. dell'Ente, necessaria in considerazione dell'ampliamento del perimetro dei servizi rilevato in diversi ambiti organizzativi di staff / line e dell'incremento dei volumi di attività richiesti per la realizzazione dei progetti / interventi strategici, anche correlati con il Programmi di finanziamento nazionali ed europei (PNRR, React-EU, ecc.). La spesa di personale individuata per il funzionamento dei servizi è la seguente:

SPESA DI PERSONALE	2023	2024	2025
RETRIBUZIONI	4.241.974,01	4.071.681,34	4.115.847,80
IRAP	218.152,68	242852,68	242852,68
TOTALE	3.986.098,72	3.772.469,22	3.772.469,22

Nel corso dell'ultimo quinquennio, le dinamiche occupazionali del Comune di Vico Equense hanno registrato una riduzione pari al 15%, passando dalle 101 unità di personale a tempo indeterminato in forza al 31.12.2016 alle 85 unità al 31.12.2022. In particolare, il fenomeno si è accentuato nel corso del 2020, durante il quale il numero delle cessazioni è sensibilmente incrementato rispetto alle medie storiche per l'effetto "Quota 100" e "Opzione donna". Tali perdite sono state solamente parzialmente compensate dalle nuove assunzioni, condizionate dapprima dai vincoli del turn over, poi dal c.d. turn over dinamico e da ultimo dal vincolo della sostenibilità finanziaria introdotto dall'art. 33 del D.L. 34/2019.

SI

<p>3.2 Organizzazione de lavoro agile</p>	<p>Il Comune di Vico Equense, nel corso del 2023, a seguito dell'emergenza epidemica da COVID-19 e contestualmente a tale periodo, intende continuare nella sperimentazione del lavoro agile. Tale nuova modalità di lavoro è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e di agevolare i tempi di vita e di lavoro. Nonostante l'Ente non avesse mai attuato alcuna sperimentazione del lavoro agile, grazie a questo ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020/2021, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi comunali. Il POLA si inserisce all'interno di uno scenario orientato al miglioramento organizzativo dell'Ente Pubblico, all'evoluzione del territorio e al benessere della comunità.</p> <p>Su tali basi si è sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) che si integra nel ciclo di programmazione dell'Ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.</p> <p>Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n.34/2020, di modifica dell'art.14, della Legge 7 agosto 2015, n.124, modificato dell'art.1 del D.L. n. 56/2021 e secondo le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle PP.AA., ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Il lavoro agile è rivolto a tutti i dipendenti comunali sia a tempo determinato e indeterminato, che a tempo pieno o parziale.</p> <p>La normativa vigente prevede che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersi di tale modalità di prestazione lavorativa (art. 1 D.L. 56/2021).</p> <p>Nello specifico, i dipendenti potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di presenza fisica nella sede di lavoro; -è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro; -è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti; -è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile; -non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile di Settore cui è assegnato. 	<p>SI</p>	
--	--	------------------	--

	<p>I Responsabili di Settore, nell'ambito della propria autonomia gestionale ed organizzativa, concordano con il Segretario Generale, anche per il tramite dello scambio di comunicazioni scritte, i termini e le modalità per l'espletamento della propria attività lavorativa in modalità agile, tenuto conto del prevalente svolgimento in presenza della propria prestazione lavorativa, così come previsto dall'art. 1, comma 3, del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica dell'08.10.2021.</p>		
<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>In data 15/03/2022, la Giunta Comunale ha approvato con delibera n. 46 il Documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 (a cui si rimanda per maggiori dettagli), anche in esito al confronto con le OO.SS. in merito alle linee guida sulle politiche occupazionali. Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. In particolare, il Comune di Vico Equense, collocandosi nella fascia demografica tra 250.000 e 1.499.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27,00%), non vede limitata la propria capacità di spesa in base alla regola del turnover al 100% ai sensi dell'art. 3 c. 5 e seguenti del D.L. n. 90/2014, si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020: ∞ in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato; in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all' 21,0%;</p>	<p>SI</p>	

	<p>La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, è lo strumento grazie al quale il Comune di Vico Equense determina le risorse e le relative modalità reclutamento. Tale pianificazione, ispirandosi a criteri di efficienza, trasparenza, imparzialità ed economicità, è una delle maggiori leve di supporto al Capitale Umano che l'Amministrazione mette in atto per traguardare gli obiettivi strategici dell'Ente.</p> <p>In particolare, in linea con in vincoli normativi e le disponibilità finanziarie, la programmazione è caratterizzata dai seguenti 4 ambiti di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> la programmazione del fabbisogno di personale dipendente; il piano delle stabilizzazioni; il piano delle assunzioni a tempo determinato. <p>Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti. A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA. "Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese." Il Comune di Vico Equense comprende la necessità di avere dipendenti altamente qualificati e a tal fine attua una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.</p>		
--	---	--	--

TABELLA 2

COMUNE VICO EQUENSE	
Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2022)	
abitanti 31/12/2021	n. 20.756
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
Spesa personale come da Macroaggregato 101 - Personale	3.510.359,95
IRAP	187.604,46
Totale	3.697.964,41
IRAP	187.604,46
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	3.510.359,95

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (2021)			3.510.359,95
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2019			18.220.421,21
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2020			18.858.391,16
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2021			18.356.610,64
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO			55.435.423,01
MEDIA ENTRATE CORRENTI			18.478.474,34
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2018			1.828.783,75
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)			16.649.690,59

RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)			21,08	
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1			f	
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)			27,00%	
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA			4.495.416,46	
(MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)				
(B x D)				
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ANNO 2021(E)			985.056,51	
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (F) (PRENDERE % TABELLA 2)			21,00%	
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)			3.879.845,86	
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)			814.767,63	
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO APPROVATO ANNO 2021 + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I) - limite comma 557 legge 296/2006			4.271.483,67	LIMITE INDEROGABILE

(*) il maggiore valore tra H) e I)

ART. 4 DM 17/3/2020		
Tabella 1		
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

ART. 4 DM 17/3/2020						
Tabella 2						
FASCE		2020	2021	2022	2023	2024
		VALORI %				
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	23	29	33	34	35
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23	29	33	34	35
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20	25	28	29	30
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19	24	26	27	28
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17	21	24	25	26

f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9	16	19	21	22
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7	12	14	15	16
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3	6	8	9	10
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5	3	4	4,5	5

	Categ.	Profili	Ufficio
1	Cat. D7	Istrutt. Dir. Amm.vo	Segreteria
2	Cat. D7	Istrutt. Dir. Tecnico	Cimitero
3	Cat. D1	Istrutt. Dir. Amm.vo	Gare
4	Cat. C6	Istrutt. Amm.vo	Ecologia
5	Cat. C5	Istrutt. Amm.vo	Segreteria
6	Cat. B8	Messo	Segreteria
7	Cat. B8	Esecut. Amm.vo	Segreteria
8	Cat. B8	Collab. Amm.vo	Protocollo
9	Cat. A5	Operaio	Cimitero
10	C1	ISTR. AMM	CUC
11	B1	Esecut. Amm.vo	Segreteria
12	Cat. C1	Addetto Stampa	Staff Sindaco
13	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Segreteria
14	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Ecologia

	Categ.	Profili	Ufficio
15	Cat. D1	Istrutt. Dir. Amm.vo	RESPONSABILE
16	Cat. D2	Istrutt. Dir.vo - Psicologo	Scuola
17	Cat. C1	Istrutt. Amm.vo	Scuola
18	Cat. C6	Istrutt. Amm.vo	Demografici
19	Cat. B7	Cuoco	Scuola

20	Cat. B1	Esecut. Amm.vo	Demografici
21	Cat. B5	Cuoco	Scuola
22	Cat. B5	Cuoco	Scuola
23	Cat. B4	Cuoco	Scuola
24	C1	Istr. Amm	Demografici

25	Cat. B3 g		Demografici
----	-----------	--	-------------

	Categ.	Profili	Ufficio
26	Cat. D3	Istrutt. Dir. Avvocato	RESPONSABILE
27	Cat. C4	Istrutt. Amm.vo	Contenzioso
28	Cat. C1	Istrutt. Amm.vo	Contenzioso

29	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Contenzioso
----	-----------	----------------	-------------

	Categ.	Profili	Ufficio
30	Cat. D3	Istrutt. Dir. Amm.vo	RESPONSABILE
31	Cat. D3	Istrutt. Dir. Amm.vo	ISTR. DIRETT

32	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Cultura e turismo
----	-----------	----------------	-------------------

	Categ.	Profili	Ufficio
33	Cat. D5	Istrutt. Dir. Contabile	RESPONSABILE
34	Cat. D2	Istrutt. Dir. - Assist. Sociale	Politiche Soc.
35	Cat. D1	Istrutt. Dir. Contabile	Tributi
36	Cat. D1	Istrutt. Dir. Contabile	Ragioneria
37	Cat. D1	Istrutt. Dir. Contabile	Patrimonio
38	Cat. C6	Istrutt. Amm.vo	Ragioneria
39	Cat. C5	Istrutt. Amm.vo	Personale
40	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Tributi

40	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Politiche Soc.
41	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Tributi

	Categ.	Profili	Ufficio
42	Cat. D7	Istrutt. Dir. Tecnico	LL.PP.
43	Cat. D1	Istrutt. Dir. Tecnico	RESPONSABILE
44	Cat. C4	Istrutt. Tec. - Geometra	LL.PP.
45	Cat. C3	Istrutt. Amm.vo	LL.PP.
46	Cat. B8	Operaio special.	Manutenzione
47	Cat. B4	Operaio Special.	Manutenzione
48	Cat. B3	Operaio special.	Manutenzione
49	Cat. A5	Operaio	Manutenzione
50	Cat. A4	Operaio	Manutenzione
51	Cat. A4	Operaio	Manutenzione
52	Cat. A4	Operaio	Manutenzione
53	Cat. B3	Operaio special.	Manutenzione
54	Cat. B3	Operaio special.	Manutenzione
55	Cat. B3	Operaio special.	Manutenzione
56	Cat. A1	Operaio	Manutenzione
57	Cat. A1	Operaio	Manutenzione
58	Cat. D1	Istrutt. Dir. Tecnico	LL.PP.

	Categ.	Profili	Ufficio
59	Cat. D7	Istrutt. Dir. Tecnico	Urbanistica
60	Cat. D7	Istrutt. Dir. Amm.vo	Attiv. Prod.
61	Cat. D1	Istrutt. Dir. Tecnico	RESPONSABILE
62	Cat. D1	Istrutt. Dir. Tecnico	Urbanistica
63	Cat. C6	Istrutt. Tec. - Geometra	Urbanistica
64	Cat. C1	Istrutt. Amm.vo	Urbanistica
65	Cat. C1	Istrutt. Tec. - Geometra	Urbanistica
66	Cat. C1	Istrutt. Tec. - Geometra	Urbanistica
67	Cat. C1	Istrutt. Tec. - Geometra	Urbanistica

68	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Attiv. Prod.
69	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Urbanistica
70	D1	Istrutt. Dir. Tecnico	Urbanistica

	Categ.	Profili	Ufficio
71	Cat. D7	Istrutt. Dir. Tecnico	RESPONSABILE
72	Cat. C5	Istrutt. Tec. - Geometra	Europa
73	Cat. C1	Istrutt. Tec. - Geometra	Europa
74	Cat. B3 g	Collab. Amm.vo	Europa

	Categ.	Profili	Ufficio
75	Cat. D4	Specialista di Vigil.	RESPONSABILE
76	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
77	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
78	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
79	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
80	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
81	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
82	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
83	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
84	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
85	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
86	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
87	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
88	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
89	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
90	Cat. C6	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
91	Cat. C4	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
92	Cat. C3	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
93	Cat. C3	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
94	Cat. C3	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale

95	Cat. C3	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
96	Cat. C2	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
97	Cat. C2	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
98	Cat. C1	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
99	Cat. C1	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale
100	Cat. C1	Istrutt. di Vigil.	Polizia locale

Fabbisogno di personale: il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2023-2025 è stato approvato con Delibera di Giunta n. 35 del 17/02/2023

4. MONITORAGGIO

L'elaborazione di questo PIAO, in quanto è avvenuta in corso d'anno e alcuni documenti di programmazione sono già stati adottati (PTCPT, PdO, ecc.), prevede per l'anno 2023 una modalità di monitoraggio ibrida, costituita dagli attuali strumenti di rendicontazione e dalla Matrice del Valore Pubblico del Comune di Vico Equense. Si precisa che l'Ente prevede di sviluppare per le prossime adozioni del PIAO un sistema di monitoraggio integrato che sfoci nella redazione di una Relazione olistica annuale, utile a rendicontare una programmazione sinergica degli ambiti previsti. Gli attuali strumenti di rendicontazione Le modalità di consuntivazione attualmente implementate per i singoli ambiti sono di seguito riportate:

AMBITO	MODALITA' DI MONITORAGGIO	OWNER
PERFORMANCE	DUP – Documento Unico di Programmazione: rendicontazione semestrale PdO – Piano degli Obiettivi: monitoraggio semestrale e rendicontazione annuale Performance organizzativa ed individuale: valutazione annuale	Direzione Organizzazione e Risorse Umane
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Monitoraggio semestrale attraverso Stato di attuazione Modelli Operativi e rendicontazione	Segreteria Generale

SI

		annuale attraverso specifica Relazione			
	Benessere organizzativo e modalità di lavoro: POLA	Monitoraggio periodico degli esiti del Lavoro Agile all'interno dell'Amministrazione, attraverso la redazione di specifici report	Direzione Organizzazione e Risorse Umane		
	Fabbisogni di personale	L'attuazione del piano triennale dei Fabbisogni di personale è monitorata in tempo reale attraverso l'utilizzo Della sezione amministrazione trasparente dal quale derivano tutte le informazioni utili per i diversi stakeholder.	Direzione Organizzazione e Risorse Umane		
	Formazione	L'attuazione degli interventi formativi erogati ai dipendenti del Comune di Vico Equense è monitorata attraverso la relazione annuale allegata al rendiconto dei Responsabili dei servizi.	Direzione Organizzazione e Risorse Umane		