



COMUNE DI MONTEFORTE IRPINO
(Provincia di Avellino)
Via W.Loffredo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023/2025

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE
N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO è disciplinato dall'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dal DPR 24 giugno 2022, n. 81, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti e il DM 132 del 30 giugno 2022, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con cui è stato definito il contenuto del PIAO.

I piani assorbiti sono i seguenti:

- il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (art. 1, commi 5 e 60, L. n. 190/2012);
- il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, d.lgs. n. 165/2001);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, d.lgs. n. 150/2009);
- il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, c. 1, l. n. 124/2015);
- il Piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del d.lgs. n. 198/2006);
- il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, d.lgs. n. 267/2000);
- la programmazione dei fabbisogni formativi.

Sulla base dello schema di PIAO predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il Comune di Monteforte Irpino ha approvato un primo PIAO 2022-2024, adottato in forma sperimentale, ricognitorio dei documenti programmatici già adottati nel 2022 e pubblicato nel Portale PIAO della Funzione Pubblica.

Con il presente documento si intende ora recepire quanto previsto dal sistema normativo vigente e applicarlo funzionalmente all'organizzazione del Comune, in coerenza con il Bilancio di previsione, con il Documento Unico di Programmazione dell'Ente ed in particolare con la richiesta di accesso al Piano di Riequilibrio ai sensi dell'art. 243-bis, comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), in riferimento alla deliberazione consiliare n. 43 del 11.12.2023, divenuta esecutiva in data 05.02.2024.

La programmazione dell'ente, a parte la dotazione di finanziamenti esterni (PNRR, Finanziamenti Regionali e Nazionali Emergenza Idrogeologica, altri finanziamenti da parte dello Stato Centrale) è fortemente condizionata dai ritardi di approvazione dei documenti contabili e dalla non pingue dotazione finanziaria.

Il presente documento, compilato con forte ritardo rispetto alla tempistica di legge, (derivante sostanzialmente dall'approvazione del bilancio di previsione in data 11.12.2023 e successiva pubblicazione) pur risentendo di quanto evidenziato in precedenza, presenta le azioni e le attività

dell'Ente ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale, viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

(RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 23/02/2023, la nota di aggiornamento del DUP, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 28/04/2023, il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 28/04/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE E
ANALISI DEL CONTESTO
ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI
MONTEFORTE IRPINO

Indirizzo: VIA LOFFREDO SNC

Codice fiscale/Partita IVA: 00238090641

Rappresentante legale: SIG. COSTANTINO
GIORDANO

Numero dipendenti TI al 31 dicembre anno precedente: 29 dipendenti

Numero dipendenti TD al 31 dicembre anno precedente: 0 dipendenti

Telefono: 0825/753038

Sito internet:

www.comune.monteforteirpino.av.it

E-mail: comunemonteforteirpino@virgilio.it

PEC: protocollo.monteforteirpino.av@asmepec.it

Popolazione residente al 01/01/2022: 11.307 ab.

Popolazione residente al 01/01/2023: 11.647 ab.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Si rimanda a quanto descritto in premessa e al DUP 2023-2025 approvato con Delibera CC 41/2023.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

PERFORMANCE

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Gli obiettivi dei Settori sono stati definiti dalla Giunta con Delibera n. 173 del 06.12.2023

ANTICORRUZIONE: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

(Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, articolo 1, commi 8 e 9 della legge 60 novembre 2012 numero 190)

La sottosezione del PIAO relativa al Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025 viene redatto dal Segretario Generale, nominato Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza. Tale piano in attuazione di quanto disciplinato dall'art 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, fa parte integrante e sostanziale del Piano integrato di attività e organizzazione.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la pianificazione.

Il piano in aggiornamento è quello approvato con atto G.C. n. 59 del 28/04/2022 pubblicato nella sez. Amministrazione Trasparente del Comune sottosezione.

Esso contiene:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti.
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

La mappatura dei processi contenuta nel Piano, si riferisce a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d)Concorsi e prove selettive;

e)Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene dopo il primo anno e quindi a partire dal secondo, in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico allo stato non registrati.

Al momento non sono stati rilevati eventi corruttivi ma si è in attesa delle decisioni da adottarsi dal Ministero dell'Interno ex art. 143 Dlgs 267/2000 in ordine all'istruttoria compiuta dalla Commissione di Accesso nominato con D.P. del Prefetto di Avellino nr. 269/SDS/RIS del 15.05.2023, che ha terminato la propria attività a novembre 2023.

All'attualità non emergono ipotesi per cui si rende necessario aggiornare il piano che resta confermato in toto riservandosi, anche in relazioni a segnalazioni di organi di controllo, eventuali azioni in base ad eventuali provvedimenti e alle risultanze del monitoraggio periodico, effettuato con le modalità e le tempistiche previste dal Regolamento relativo ai controlli interni.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa è articolata in **Settori**, che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco e della Giunta, si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

I **Responsabili di Settore**, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco.

Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza.

Le posizioni organizzative all'interno del Comune di Monteforte Irpino si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato,

Il **Segretario Generale**, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzionari consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

Nel corso del 2023 sono state operate due modifiche alla Macrostruttura dell'Ente con Delibera G.C. 22 del 27/02/2023 e G.C. 165 del 30.11.2023

L'organizzazione attuale dell'Ente, riportata nella sezione Amministrazione Trasparente [è di seguito riportata:](#)

SETTORI E SERVIZI ASSEGNATI AGLI STESSI

I SETTORE AMMINISTRATIVO

1. AFFARI LEGALI
2. CONTENZIOSO PRESSO GIUDICE DI PACE
3. MEDIAZIONE TRIBUTARIA
4. FORMAZIONE E GESTIONE ASSENZE E PRESENZE DIPENDENTI
5. ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI
6. FORMAZIONE
7. ARCHIVIO E PROTOCOLLO

II SETTORE CONTABILE

1. BILANCIO
2. RAGIONERIA
3. ECONOMATO
4. TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVISIONALE DIPENDENTI
5. SERVIZIO STRATEGICO TRIBUTI

III SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

1. AFFARI GENERALI, ATTI DI GIUNTA E DI CONSIGLIO
2. GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE
3. SERVIZI DEMOGRAFICI
4. ELETTORALE
5. SERVIZI SOCIALI
6. ISTRUZIONE
7. CULTURA, ASSOCIAZIONISMO, TURISMO, SPORT E SPETTACOLO
8. BIBLIOTECA COMUNALE

IV SETTORE TECNICO

1. LAVORI PUBBLICI
2. PATRIMONIO E MANUTENZIONE
3. ESPROPRIAZIONI
4. AMBIENTE ED ECOLOGIA
5. VERDE PUBBLICO E DECORO URBANO
6. SERVIZI CIMITERIALI
7. AREA VASTA
8. PIANIFICAZIONE ED USO DEL TERRITORIO
9. EDILIZIA PRIVATA

- 10. SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE E PROMOZIONALI
- 11. CED
- 12. PAESAGGISTICA
- 13. CONDONO EDILIZIO
- 14. RICOSTRUZIONE
- 15. SERVIZIO GESTIONE E LIQUIDAZIONE UTENZE
- 16. SICUREZZA SUL LAVORO

V SETTORE VIGILANZA

- 1. POLIZIA MUNICIPALE
- 2. POLIZIA AMMINISTRATIVA
- 3. POLIZIA AMBIENTALE
- 4. POLIZIA GIUDIZIARIA E VIGILANZA EDILIZIA
- 5. ANNONA
- 6. PROTEZIONE CIVILE
- 7. MESSI E NOTIFICHE
- 8. ALBO PRETORIO

I SETTORE

CAT. GIURIDICA	ATTUALE PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI
Area Funzionari	FUNZIONARIO DIRETTIVO	1 Ercolino
Area Funzionari	FUNZIONARIO CONTABILE/ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1 Fraricciardi
Area Istruttori	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 Festa
TOTALE		3

II SETTORE

CAT. GIURIDICA	ATTUALE PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI
Area Istruttori	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE/RAGIONIERE	4 Dell'Orfano, Frezzini, Apreda, Marinelli
TOTALE		4

III SETTORE

CAT. GIURIDICA	ATTUALE PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI
Area Funzionari	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1 Manganiello,

	AMMINISTRATIVO	
Area Istruttori	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2 Zarbo, Vitale
	TOTALE	3

IV SETTORE

CAT. GIURIDICA	ATTUALE PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI
Area Funzionari	FUNZIONARIO TECNICO/ISTRUTTORE DIRETTIVO/ INGEGNERE E/O ARCHITETTO	4 Archidiacono, Pascale, Di Somma C., Riccio S.
Area Istruttori	ISTRUTTORE TECNICO/ GEOMETRA	3 Di Somma G., Fossile, Riccio J.
Area Istruttori	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 Sabatino
Area operatori Esperti	OPERAIO / MANUTENTORE / CANTONIERE	1 Marano
	TOTALE	9

V SETTORE

CAT. GIURIDICA	ATTUALE PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI
Area Funzionari	FUNZIONARIO/ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA (COMANDANTE)	1 Landolfi
Area Istruttori	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE/ISTRUTTORE DI VIGILANZA	4 Fusco, De Stefano, Melillo*, Della Vecchia*
Area operatori Esperti	AGENTE AUSILIARIO	2 Petrozziello, Nardone
Area operatori Esperti	OPERATORE AMMINISTRATIVO	1 Battista
	TOTALE	8

***part time**

In questa sede appare opportuno prendere atto del nuovo CCNL 2019-2021, approvato il 16 novembre 2022, ed in particolare gli art. 12 e 13, commi 2 e 3

«12.

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori;

Area degli Operatori esperti;

Area degli Istruttori;

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative ; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4 Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A.

Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari).»;

“13

«2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.»;

-dell'art. 78, c.3, per il quale:

«3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norme di prima applicazione), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;

del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le posizioni economiche previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale.»

Nel corso del 2023 si è operato il reinquadramento del personale dipendente alla luce delle previsioni dettate dalla Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al CCNL 16.11.2022.

Sulla base delle indicazioni contenute nell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001, per come applicate dalle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14.9.2022, e nel CCNL 16.11.2022, In questa sede si procede in prima facie a confermare per i 27 dipendenti in pianta organica il profilo professionale già in possesso.

Si procederà al PIAO 2024-2026 alla ridefinizione della dotazione organica dell'Ente inserendo alcuni profili innovativi in particolare in relazione all'Area Funzionari, identificandoli e collocandoli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie previste dal CCNL, fermo restando i profili già individuati con Delibera GC 4/2024.

Appare opportuno in questa sezione dare atto che con risorse eterofinanziate dall'Agenzia di Coesione supportano l'Ufficio Tecnico le seguenti figure professionali tramite incarico triennale:

Funzionario Esperto Tecnico – scadenza 2025

Funzionario Esperto Tecnico – scadenza 2026

Funzionario Esperto in gestione, rendicontazione e controllo – scadenza 2026

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246", all'art. 48, comma 1, dispone che le Amministrazioni dello Stato, sentito il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il D. Lgs. 198/2006 sopracitato, all'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive", individua, alle lettere d) ed f), come scopo delle possibili azioni positive:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia, hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Sulla base della normativa vigente, gli obiettivi in materia di pari opportunità che l'Ente intende conseguire, in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 21 luglio 2022, sono i seguenti:

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
- 9) potenziare la piattaforma tecnologica che abilita il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro);
- 10) rafforzare la formazione per diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici;
- 11) definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, nonché una verifica logistica per valutare la possibilità di nuove modalità e luoghi di lavoro;
- 12) allargare ed estendere la possibilità, anche a fine emergenza, della più ampia flessibilità dell'orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.

In particolare, nel triennio, si considerano più rilevanti i seguenti fattori:

- Orari di Lavoro (nuove modalità di rilevazione presenze (utilizzo di forme di flessibilità orarie)
- Sviluppo Carriera e Professionalità
- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

All'attualità e fino a scadenza del triennio il Piano delle Azioni Positive resta confermato

Organizzazione del Lavoro Agile

L'art. 4 del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sotto-sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- a. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- e. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.
- f. Nel CCNL, relativo ai dipendenti del Comparto delle Funzioni locali, sottoscritto in data 16/11/2022, agli artt. da 63 a 67 è stata data una disciplina al Lavoro a distanza, prevedendo all'art. 63 c. 2, l'adozione da parte degli enti di un Regolamento e di un accordo tra le parti per la disciplina di tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il Comune di Monteforte Irpino ha approvato il Regolamento sul Lavoro Agile, con deliberazione n. 90 del 06/07/2021, in base alle disposizioni di legge di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81.

La normativa in materia è stata modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122, le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche e il CCNL per il triennio 2019-2021, che disciplina compiutamente il lavoro a distanza e il lavoro da remoto.

Anche in virtù della direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo in data 29.12.2023 si ritiene di abolire il Regolamento sul Lavoro Agile, approvato con deliberazione n. 90 del 06/07/2021 e di rimandare alla normativa in materia e detta direttiva

Il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato, si legge nella direttiva - da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori "fragili", l'ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza,

da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile.

L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

Nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Piano Triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Ai sensi della normativa previgente al D.L. 80-2021 e sulla base delle indicazioni della Commissione ARCONET, in riferimento alla Delibera di Giunta n. 128 del 12.09.2023 ad oggetto **“Programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni del personale – determinazioni”**, nella sezione del DUP “Programmazione delle risorse per il fabbisogno di personale”, sono state indicate le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Gli stanziamenti nel bilancio di previsione 2023-2025 relativi al personale hanno tenuto conto soltanto della programmazione precedente già effettuata senza prevedere di fatto nuovi assunzioni e facendo proprie le premesse della richiamata delibera di Giunta n. 128 del 12.09.2023 che di seguito si riportano

“Premesso che:

-Con la FAQ n. 51 del 16 febbraio 2023 Arconet fornisce chiarimenti in merito al fatto che la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni del personale sia determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

-La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO cui all'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.

-Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al D.Lgs. 118/2011. Nel corso dell'esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione ed il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

-Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al D.Lgs. 118/2011, per prevedere che la parte 2 della Sezione Operativa del DUP definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse

finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale.

Dato atto che nel corso del triennio 2023-2025 sono previste le seguenti cessazioni

CESSAZIONI TRIENNIO 2023-2025

-Istr. Dir. Amministrativo Maria Borrelli – Decorrenza 01.04.2023 (Delibera G.C. 15/2023)

-Messo Comunale De Fazio Martino – Decorrenza 01.11.2023 (Delibera G.C 53/2023)

-Istr. Vigilanza Maria De Stefano – Decorrenza 01.06.2025 (limite di età al raggiungimento della pensione di vecchiaia)

Dato atto che

-Il Piano del Fabbisogno del Personale 2022-2024 prevede le seguenti assunzioni per gli anni 2023 e 2024

-La programmazione del 2023, già avviata con l'Operatore Amministrativo tramite società di somministrazione sarà completata con l'estensione oraria fino al 31.12.2024 dei contratti degli Istruttori Vigilanza Della Vecchia e Melillo, atteso il profilo professionale dei due dipendenti, si procederà nel rispetto di quanto disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 così come modificato dal d.l. 80/2021 (lex specialis).

Ritenuto opportuno Stante l'attuale mancata approvazione del rendiconto di gestione annualità 2022 quale valore soglia della capacità assunzionale far riferimento a quanto attestato con nota prot. 0009931 del 09/06/2022 dalla Dott.ssa Frarricciardi, vale a dire che la percentuale scaturita dal rapporto spesa del personale/entrate correnti 2021, calcolata secondo i dettami del DM 17 marzo 2020 in base alle risultanze del consuntivo anno 2021 risulta pari a 26,41, inferiore al valore soglia del 27,00%."

Anche in confronto a comuni limitrofi di popolazione simile il numero attuale di dipendenti a tempo indeterminato (27) è assolutamente insufficiente e si registrano carenze numeriche soprattutto relativamente al profilo di istruttore vigilanza e di personale amministrativo/contabile.

Fermo restando il blocco assunzionale dovuto al ritardo nell'approvazione degli strumenti contabili (art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113) la richiesta di accesso al Piano di riequilibrio prevede che le assunzioni dell'Ente saranno sottoposte al controllo centrale della Cosfel Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

Nel rispetto di quanto premesso e nel rispetto delle risorse da stanziare in bilancio si procederà con successivi atti a garantire quanto meno il rinnovo dell'aumento orario dei due vigili part time (da 18 ore a 33/36 ore) ed alla sostituzione dell'istruttore di vigilanza De Stefano, in quiescenza nel corso del 2025.

Il rispetto dei valore soglia e del rispetto alla media del triennio 2011-2013

Dato atto che l'ultimo Consuntivo approvato è il Rendiconto di Gestione 2021 e non sono previste assunzioni con il presente atto, si rimanda ai calcoli di cui al Piano del Fabbisogno del Personale 2022-2024.

Si provvederà con separato atto al ricalcolo dei valore soglia e del rispetto alla media del triennio 2011-2013 successivamente all'approvazione del Rendiconto 2022 e si procederà ad eventuali

adempimenti correlati nel rispetto del DM DECRETO 17 marzo 2020.

Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

EVIDENZIATO che il limite di spesa per lavoro flessibile in virtù dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è fissato nel limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009, cui è consentito derogare solo nelle ipotesi di rispetto dei commi 557 e 562 della legge n. 296/2006;

VISTA la delibera n. 2/Sezione Autonomie/2015/QMIG del 29.01.2015, secondo cui "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni per lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4bis, del D.L. n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28";

VISTA l'attestazione rilasciata dalla Responsabile del Settore Servizi Finanziari, acquisita al protocollo in data 15/12/2017 n. 15488, con la quale certificava che questo Ente nell'anno 2009 ha sostenuto per lavori flessibili una spesa complessiva di € 63.910,88;

Dato atto che per il triennio 2023-2025 la spesa per lavoro flessibile è pari a:

2023- € 27.000

2024- 0 €

2025 -0 €

Si da atto che è garantito Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili.

Dichiarazione non eccedenza del personale:

In merito alla rilevazione degli esuberanti, di cui all'art.33 del D.lgs. n.165/2001 e alla circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, non risultano comunicate eccedenze di personale.

Strategia di copertura del fabbisogno

Fermo restando le criticità e le considerazioni riportate nella precedente sottosezione, nell'ottica di procedere ad eventuali assunzioni eterofinanziate, si riporta con interezza il testo della Delibera di Giunta Comunale n. 4 del 23.01.2024 ad oggetto "AVVISO PUBBLICO FINALIZZATO ALL'ACQUISIZIONE DELLE MANIFESTAZIONI DI INTERESSE PUBBLICATO DALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) PRIORITA'

1, AZIONE 1.1.2. ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PRESSO I PRINCIPALI BENEFICIARI": PRESA D'ATTO DELL'AVVISO E PRESENTAZIONE DELLA MANIFESTAZIONE DI INTERESSE – DETERMINAZIONI"

"

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta presentata dal Sindaco in qualità di delegato al Personale

Visto

*il **DECRETO-LEGGE 19 settembre 2023, n. 124** "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché' in materia di immigrazione", convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023 con il quale si richiama la necessità e l'urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;*

Richiamato

- l'art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Visto altresì

*- l'"Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse" – pubblicato dalla **Presidenza del Consiglio dei ministri- Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari (d'ora in avanti "Avviso")** in data 20 novembre 2023*

Rilevato che:

- Il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;
- I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;

- I nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea.
- con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato, su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, saranno definiti i criteri di ripartizione tra le amministrazioni interessate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale;
- la ricognizione del fabbisogno ed il riparto delle risorse saranno effettuate in base alle manifestazioni di interesse che perverranno;
- con il DPCM di cui sopra, saranno definiti il numero di unità di personale da assumersi complessivamente per ciascun territorio regionale, per ciascuna regione, provincia, città metropolitana, e per i comuni ed unioni dei comuni, individuando i profili professionali richiesti in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea.

Preso atto che

- Così come previsto dai punti 7.1 e 7.2 dell'Avviso, le manifestazioni di interesse dovranno rispettare – a pena di irricevibilità e/o inammissibilità - i requisiti indicati.

A pena di inammissibilità, con la manifestazione di interesse l'Ente, tramite il Sindaco, il Legale rappresentante o soggetto da esso delegato dovrà dichiarare - attraverso la compilazione, caricamento sottoscrizione ed invio- sulla Piattaforma:

- di aver letto, accettato e sottoscritto integralmente i contenuti dell'Avviso e le condizioni e gli impegni ivi specificati;
- l'attestazione della consistenza della propria dotazione organica dell'Area dei funzionari e del relativo numero di posti vacanti;
- l'indicazione del numero di personale attualmente impiegato per la gestione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti finanziati dalle risorse delle politiche di coesione;
- il proprio interesse al reclutamento di unità di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica;
- il numero di unità di personale richieste e i relativi profili professionali in coerenza con l'attuazione degli investimenti e progetti della politica di coesione europea, in ordine di priorità (prima unità di personale indicata = personale ritenuto prioritario; seconda unità di personale indicata = seconda priorità; etc.).

Sempre a pena di inammissibilità, con la manifestazione di interesse l'Ente dovrà produrre, (firmando digitalmente ed allegando tale documento in Piattaforma a pena di irricevibilità) la "Deliberazione della Giunta o organo esecutivo", che dovrà contenere:

- a) l'assunzione dell'impegno a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità del presente avviso;
- b) la garanzia all'assunzione - in ipotesi di previsione di assegnazione di personale nel DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali;
- c) l'assunzione dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;

- d) *l'impegno a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica che verranno messe a disposizione dal PN CapCoe;*
- e) *l'impegno dell'Ente, entro la data di assunzione del personale, a procedere, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o non pertinente rispetto agli esiti alla ripartizione di cui al DPCM.*

Preso atto che

- È volontà dell'Amministrazione del Comune di Monteforte Irpino presentare la manifestazione di interesse di cui all'Avviso ovvero presentare la candidatura per la contrattualizzazione del personale a tempo indeterminato nelle forme e nei modi previsti dalla legge.*
- Con Delibera di Consiglio Comunale n.43 del 11.12.2023 l'Amministrazione ha definito di richiedere secondo le modalità di legge la possibilità di aderire ad un **Piano di Riequilibrio finanziario pluriennale** introdotta ex art. 243-bis del TUEL*
- Dato atto che le assunzioni dell'Ente saranno pertanto sottoposte al controllo centrale della Cosfel Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali*
- Con nota della Direzione centrale per le Autonomie - Uff. V: Affari degli Enti Locali - Prot. Uscita N.0034843 del 15/12/2022 veniva specificato che "Relativamente alle assunzioni etero finanziate a tempo indeterminato, da inserire sempre nel PTFP, la procedura di approvazione risulta semplificata, in quanto tra i requisiti necessari per ottenere detta approvazione non viene richiesto quello relativo alla dimostrazione del possesso della capacità assunzionale del Comune. Tuttavia, l'atto deliberativo concernente l'assunzione deve essere comunque sottoposto al preventivo controllo della COSFEL ed, eccettuata la capacità assunzionale, l'Ente dovrà dimostrare il possesso di tutti gli altri requisiti prescritti dalla legge.*
- In caso di ammissibilità della domanda, e di successiva assegnazione di personale con il DPCM, si procederà a predisporre gli atti necessari per poter assumere il personale assegnato con il sopraindicato DPCM, previo preventivo controllo della COSFEL;*

Visti:

- il D. Lgs 267/2000, in particolare gli articoli 48, 49;*
- il D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023), in particolare l'art. 19;*

Acquisiti:

- il parere di regolarità tecnica del Responsabile del III Settore, nonché il parere di regolarità contabile del Responsabile del II Settore espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, quali parti integranti;*

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1) Di stabilire che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

2) Di prendere atto dei contenuti dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati" – pubblicato dalla **Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari**

3) Di stabilire che si provvederà entro la data di scadenza prevista dall'Avviso:

a. a presentare la manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale nel rispetto di quanto indicato ai punti 7.1 e 7.2 dell'Avviso sopra indicato;

b. a compilare sulla piattaforma la dichiarazione di cui al 7.2, attestante che:

- la dotazione organica dell'Area dei Funzionari, tenuto conto dell'ultimo fabbisogno già approvato o in fase di aggiornamento ai fini della partecipazione all'Avviso, è pari a n.15 e che i posti vacanti risultano essere n. 7 ;

- il personale, con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato, attualmente impiegato alla data della presentazione della domanda per la gestione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti finanziati dalle risorse delle politiche di coesione è di n. 3 unità;

n. 0 - assunto/i con contratto a tempo indeterminato;

n. 3 - assunto/i con contratto a tempo determinato

Funzionario Esperto Tecnico – scadenza 2025

Funzionario Esperto Tecnico – scadenza 2026

Funzionario Esperto in gestione, rendicontazione e controllo – scadenza 2026

- il Comune di Monteforte Irpino è interessato all'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale;

- il personale per il quale l'Ente è interessato all'assunzione in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea è il seguente (in ordine di priorità):

- n. 2 - profilo professionale specialista in attività amministrative e contabili;

- n.1 - profilo professionale specialista in attività culturali

- n.1 - profilo professionale geologo

4) di dare atto che la Giunta con il presente atto si impegna:

- a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità della presente manifestazione di interesse;

- a garantire l'assunzione del personale – allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello

*iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali, **previo preventivo controllo della COSFEL;***

- al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;

- a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica del PNCapCoe;

- al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dall'Avviso;

- a procedere, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

5) di incaricare il Responsabile del III Settore, a cui afferisce il Servizio Trattamento Giuridico del Personale, ad adottare tutti gli adempimenti necessari e conseguenti all'approvazione del presente provvedimento.

6) Trasmettere in elenco il presente deliberato ai capigruppo consiliari – art. 125 del T.U.O.E.L. in D.Lgs n. 267/2000.

7) Con successiva votazione e con voti unanimi favorevoli palesemente espressi, dichiarare immediatamente eseguibile il presente deliberato – art. 134, comma 4 – del T.U.O.E.L. in D.Lgs n. 267/2000.”

Formazione del Personale

Il tema della formazione professionale del personale dipendente è uno dei principali strumenti di innovazione e di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione. L'obiettivo principale è quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale, ma anche come stimolo per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi.

L'acquisizione di nuove conoscenze, professionalità e strumenti di lavoro diventa, infatti, condizione necessaria per l'attività svolta dagli enti pubblici, chiamati a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti ai cittadini ed alle imprese.

Anche la normativa contrattuale di comparto pone particolare attenzione alla materia.

Il CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, al Capo V, ribadisce i principi generali e le finalità della formazione del personale, la quale deve svolgere un ruolo primario nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni ed individua i destinatari, i processi e le risorse da destinare alla formazione del personale.

Anche se nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, l'Ente, per le difficoltà di cui alla premessa ed in particolare per la poca disponibilità di risorse economiche, non ha adottato ancora una programmazione dell'attività formativa che viene demandata alle singole necessità organizzative e fa capo per le eventuali determinazioni al I Settore.

La formazione non obbligatoria è svolta per lo più a titolo gratuito (Formazione IFEL, Asmel, Inps)

La formazione obbligatoria in tema di anticorruzione è stata altresì svolta con professionista specializzato nel corso del 2023.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione.

Si rappresenta tuttavia che seppur con notevole ritardo per le difficoltà evidenziate in premessa l'Ente sta procedendo al monitoraggio degli obiettivi

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance, il monitoraggio conclusivo delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato dai Responsabili, indicando:

- a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
- b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

Il monitoraggio conclusivo del raggiungimento degli obiettivi sarà esaminato dall'Organismo di valutazione OIV dell'Ente e riportato nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito.