



Comune di Sant'Egidio del Monte Albino
PROVINCIA di SALERNO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(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)

Approvato con delibera di Giunta comunale n. ____ del _____

INDICE

Premessa e riferimenti normativi	Pag. 3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA	Pag. 5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Sottosezione di programmazione <i>Valore pubblico</i>	Pag. 6
2.2 Sottosezione di programmazione <i>Performance</i>	Pag. 6
2.3 Sottosezione di programmazione <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	Pag. 7
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Sottosezione di programmazione <i>Struttura organizzativa</i>	Pag. 8
3.2 Sottosezione di programmazione <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	Pag.12
3.3 Sottosezione di programmazione <i>Piano triennale fabbisogni di personale</i>	Pag.12
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	Pag.14
DOCUMENTI ALLEGATI	

PREMESSA E 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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, ed 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) 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 n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Attraverso di esso vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Ai sensi dell'art. 6 del suddetto Decreto Ministeriale, 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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative 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 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 pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto Ministeriale n. 132/2022: pertanto, le stesse sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il D.M. 132/2022 stabilisce che vi sia coerenza del Piano integrato di attività e organizzazione con i documenti di programmazione finanziaria. In particolare, all'art.8, stabilisce che il Piano integrato di attività e organizzazione assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Questo Ente ha approvato il **Documento Unico di programmazione 2024/2026**, con i relativi allegati, con deliberazione di Consiglio Comunale **n. 5 del 15.3.2024** ed ha approvato il **Bilancio di previsione finanziaria 2024/2026** con deliberazione di Consiglio Comunale **n. 7 del 15.04.2024**.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Sant'Egidio del Monte Albino

Indirizzo: Piazza G.B. Ferrajoli

Codice fiscale/Partita IVA: 00191250653

Sindaco: Antonio La Mura

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 32

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 8.853

Telefono: 081 915655

Sito internet: <http://www.comune.santegidiodelmontealbino.sa.it/>

PEC: comune.segidioma@asmepec.it

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale della comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza burocratizzata o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del DPCM 132/2022 la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione.

I contenuti sopra citati sono inclusi nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 15.3.2024

2.2. Sottosezione di programmazione – Performance

Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo”, allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto “L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”, pertanto si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

In esecuzione dell'art. 7 del decreto lgs. 150/2009, aggiornato con il d. lgs. 74/2017, il quale prevede che “*Le Amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance*”, **questo Ente ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con delibera di Giunta Comunale n. 85 del 1.8.2023,**

aggiornato, anche alla luce del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 approvato il 16.11.2022, previa acquisizione di parere vincolante del Nucleo di Valutazione, fornito con il verbale n. 19 dell'8.5.2023 prot.n. 7193, nonché previa definizione con le RSU e alle OO.SS. territoriali dei criteri generali del sistema di valutazione della performance e i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 5 lett.b) e dell'art. 7 lett. v), come risulta da verbale n. 2 dell'11.05.2023.

L'Amministrazione ritiene di mantenere e così di confermare per il corrente anno il sistema di misurazione e valutazione della performance adottati con deliberazione di giunta n. 85/2023.

Il Piano della Performance – Piano degli Obiettivi 2024/2026 è stato definito in coordinamento con tutti i Responsabili di Area, nelle sedute di Conferenza di servizi del 9 e 17 maggio 2024, ed è stato validato dal NIV **con verbale n. 26 del 21.5.2024 protocollato al n.8102 del 22.5.2024** e successivo verbale integrativo n. 27 del 29.05.2024 protocollato al n. 8556 del 30.05.2024.

Inoltre, gli Enti locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione di Piani Triennali di Azioni Positive in tema di pari opportunità secondo la normativa di riferimento. Il Piano è stato **trasmesso al Consigliere Provinciale di Parità in data 7.5.2024**.

I contenuti sopra citati sono inclusi:

nel Piano della Performance – Piano degli Obiettivi 2024/2026 (allegato 1);

nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 (allegato 2).

2.2. Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) predispone un documento, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali, 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.

Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: 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 sezione 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.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.) per il triennio 2024/2026, è contenuto nell'allegato 3 e i sotto-allegati (allegato A – mappatura processi; allegato B – analisi rischio; allegato C – misure; allegato C1 – misure per aree di rischio; allegato D- misure di trasparenza; Allegato E – patto d'integrità; allegato F – check list appalti pubblici).

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione – Struttura organizzativa

L'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 10.02.2020 sono state riorganizzate le Aree nelle quali si articolano gli Uffici del Comune ai quali sono assegnate le attività a servizio della cittadinanza.

AREA	SERVIZI	UFFICI
Affari Generali	Demografici e di supporto	Ufficio Statistica e leva Ufficio stato civile Ufficio anagrafe Ufficio elettorale
	Segreteria	Ufficio protocollo Ufficio segreteria Ufficio notifiche e albo pretorio
	Personale-Pubblica istruzione-cultura e politiche giovanili	Ufficio personale (parte giuridica) Ufficio Pubblica Istruzione Ufficio Politiche giovanili Ufficio cultura e turismo
	Contenzioso e politiche sociali	Ufficio Contenzioso Ufficio Politiche sociali
	Mercato Ortofrutticolo	Ufficio Mercato Ortofrutticolo (parte giuridica)
Economico-Finanziaria	Ragioneria	Ufficio Bilancio e contabilità Ufficio Paghe e Stipendi –personale (rapporti con Enti Previdenziali – trattamento economico)
	Entrate comunali	Ufficio Tributi Ufficio tasse ed entrate extratributarie
	Informatizzazione ed Economato	Ufficio Informatizzazione Ufficio Economato
Urbanistica –edilizia privata	Assetto e gestione del territorio-Urbanistica-Edilizia Privata	Ufficio Pianificazione e gestione del territorio Ufficio Condoni
	S.U.A.P.	Ufficio SUAP Ufficio SUE
Area Tecnica	Lavori Pubblici	Ufficio Lavori Pubblici Ufficio Espropri
	Ambiente-Paesaggio-Beni Culturali-	Ufficio Ambiente e gestione rifiuti Ufficio Paesaggio e beni culturali
	Manutenzione e Patrimonio	Ufficio Manutenzione Ufficio Patrimonio
	Sevizi cimiteriali	
Area Vigilanza	Vigilanza e Polizia Locale	Ufficio Vigilanza e antiabusivismo Attività varie di P.M.
	Polizia amministrativa	Ufficio Polizia Amministrativa
	Protezione Civile	Ufficio Protezione Civile

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 30.03.2023 è stata data attuazione all'adeguamento del nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Titolo III del CCNL 16.11.2022 comparto funzioni locali - ordinamento professionale. In particolare:

1) si è proceduto all'identificazione dei profili professionali del Comune di Sant'Egidio del Monte Albino e alla loro collocazione nelle corrispondenti Aree, nel rispetto delle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022 del comparto Funzioni Locali:

**IDENTIFICAZIONE DEI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI DELL'ENTE E
COLLOCAZIONE DEGLI STESSI NELLE CORRISPONDENTI AREE
(IN ATTUAZIONE DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16 NOVEMBRE 2022)**

Aree professionali	Profili professionali
Operatori	Operatore amministrativo
	Operatore tecnico
Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
	Collaboratore tecnico
Istruttori	Istruttore amministrativo
	Istruttore tecnico
	Istruttore contabile
	Istruttore di polizia locale
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo
	Funzionario tecnico
	Funzionario contabile
	Funzionario di vigilanza

2) è stato approvato il catalogo dei profili professionali dell'ente, suddiviso per area, che descrive l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse, il livello di conoscenze, le specifiche competenze ed attività.

Nel complesso, le unità di personale in organico in servizio al 31.12.2023 sono 32 a tempo indeterminato così suddivise per Area Funzionale, Servizi/Uffici, Area professionale e profili professionali:

**PERSONALE IN SERVIZIO
ALLA DATA DEL 31.12.2023**

AREA FUNZIONALE	Servizi/Uffici	AREA Professionale	Profili professionali	Posti coperti alla data del 31.12.2023	
				T.I.	T.D.
AFFARI GENERALI	Demografici	Istruttori	Istruttore amministrativo	1	
		Operatori	Operatore amministrativo	1	
	Segreteria	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	1	
			Collaboratore amministrativo/ Messo comunale	1	
	Personale-Pubblica Istruzione-cultura Politiche giovanili	Istruttori	Istruttore amministrativo	1 ¹	
		Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	1	
	Contenzioso Politiche sociali	Istruttori	Istruttore amministrativo	1 ¹	
		Operatori	Operatore amministrativo	1	
	Mercato Ortofrutticolo	Istruttori	Istruttore amministrativo	1	
		Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	1	
ECONOMICO-FINANZIARIA	Ragioneria	Funzionari ed elevata	Funzionario contabile	1	

¹ Part-time a 30 ore settimanali

		qualificazione	Elevata qualificazione – Responsabile Area		
		Istruttori	Istruttore contabile	2	
		Tributi	Istruttori	Istruttore contabile	3 ²
TECNICA	Lavori pubblici/Ambiente	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico Elevata qualificazione – Responsabile Area	1	
		Istruttori	Istruttore tecnico	1	
	Manutenzione/Patrimonio Servizi cimiteriali	Istruttori	Istruttore tecnico	1	
		Operatori	Operatore tecnico	2	
URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA	Pianificazione e gestione territorio	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico Elevata qualificazione Responsabile Area		1 ³
			Funzionario tecnico	1 ⁴	
		Istruttori	Istruttore tecnico	1	
	SUAP	Istruttori	Istruttore amministrativo	1 ⁵	
VIGILANZA	Polizia locale Polizia amministrativa Protezione civile	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di vigilanza Elevata qualificazione – Responsabile Area		
		Istruttori	Istruttori di vigilanza	7 1 ⁶	
TOTALE				32	1

² Part-time a 30 ore settimanali

³ Posto coperto con contratto ex art. 110 TUEL fino al 4.4.2025 – part-time a 18 ore settimanali

⁴ Part-time a 18 ore settimanali

⁵ Part-time a 30 ore settimanali

⁶ Distaccato presso la Procura della Repubblica di Nocera Inferiore

3.2 Sottosezione di programmazione – Organizzazione del lavoro agile

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente 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.

Il Piano organizzativo del lavoro agile, previa definizione dei criteri generali delle modalità attuative in sede di confronto con le OO.SS. di cui al verbale n. 2 dell'11.5.2023, è contenuto in allegato (**allegato 4 al presente Piano**), per farne parte integrante e sostanziale.

3.3 Sottosezione di programmazione – Piano Triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) 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;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Ai sensi dell'articolo 91 del Tuel, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione.

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha innovato in materia di assunzione degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che i comuni *“possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*.

Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma. Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Il Piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Il Comune di Sant'Egidio del Monte Albino ha elaborato il piano delle assunzioni tenendo conto dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- cessazioni di personale;
- **non risultano eccedenze di personale** e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

I contenuti sopra citati sono inclusi nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 (allegato 5 al presente Piano), per farne parte integrante e sostanziale, per il quale è stato altresì acquisito il parere del Revisore dei conti di cui al verbale n.....del.....protocollo n.....del.....

Il Comune di Sant'Egidio del Monte Albino ha elaborato, previa definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento in sede di confronto con le OO.SS. di cui al verbale n. 2 dell'11.5.2023, il **Piano della Formazione (allegato 6 al presente Piano)** che, coerentemente con gli altri documenti del PIAO, è finalizzato alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, ed è, altresì, inteso come strumento di sviluppo. Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione sarà oggetto della valutazione individuale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

A completamento del lavoro di razionalizzazione, semplificazione e coordinamento di tutti gli atti di pianificazione integrati nel presente Piano, vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

DOCUMENTI ALLEGATI

Fanno parte integrante e sostanziale del presente Piano:

- **Piano della Performance – Piano degli Obiettivi 2024/2026 - (allegato 1);**
- **Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 - (allegato 2);**
- **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.) per il triennio 2024/2026 – (allegato 3);**
- **Piano organizzativo del lavoro agile - (allegato 4);**
- **Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 - (allegato 5);**
- **Piano della Formazione 2024/2026 - (allegato 6).**