



ORIGINALE

Mod_fdgc_1_21

DIPARTIMENTO/AREA: AREA DIREZIONE GENERALE
AREA SEGRETERIA GENERALE
AREA RISORSE UMANE - AREA
DIGIT.NE E SISTEMI INFORMATIVI

SERVIZIO: PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE -
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - POLITICHE DI
GENERE E PARI OPPORTUNITÀ POLITICHE DI
INCLUSIONE E DI INTEGRAZIONE SOCIALE

ASSESSORATO: CON DELEGA ALLA LEGALITA' - ASSESSORATO
CON DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITA'
SINDACO

SG: 71 del 04/03/2025

DGC: 93 del 03/03/2025

Cod. allegati: LDGEN_2025_01

Proposta di deliberazione prot. n° 01

del 03/03/2025

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DI GIUNTA COMUNALE - DELIB. N° 69

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025/2027.

Il giorno 04/03/2025, nella residenza Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta comunale. Si dà atto che sono presenti i seguenti n° Nove Amministratori in carica:

SINDACO:

Gaetano MANFREDI

P	A
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

ASSESSORI(*):

Laura LIETO

(Vicesindaco)

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pier Paolo BARETTA

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Antonio DE IESU

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Teresa ARMATO

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------	-------------------------------------

Edoardo COSENZA

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Vincenzo SANTAGADA

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

P A

Maura STRIANO

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Emanuela FERRANTE

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Luca FELLA TRAPANESE

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Chiara MARCIANI

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

(*): I nominativi degli Assessori (escluso il Vicesindaco) sono riportati in ordine di anzianità anagrafica.

Assume la Presidenza: Vicesindaco Laura Lieto

Assiste il Segretario del Comune: Monica Cinque

Il Funzionario titolare di incarico
di elevata qualificazione

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto.

2

LA GIUNTA, su relazione e proposta del Sindaco e del Direttore Generale

Premesso che:

il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, dispone espressamente – all'articolo 6 – quanto segue:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*



2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

2-ter. [omissis]

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis [omissis]

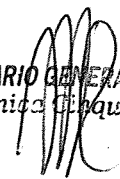
7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. [omissis]

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. [omissis]

8-bis [omissis]";

Premesso, altresì, che:

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Monica Cioque



in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 *“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, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;

in data 7 settembre 2022, previa intesa in Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 209 il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, n. 132 *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*, di cui all’art. 6, comma 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;

tale ultimo provvedimento dispone espressamente – all’articolo 7, comma 1 – che: *“Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, 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 è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”*;

infine, l’articolo 8, comma 2, del medesimo regolamento stabilisce che: *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;

la deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 29/01/2025, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025/2027, di cui alla deliberazione di proposta della Giunta comunale n. 619 del 20 dicembre 2024;

Rilevato che:

il menzionato Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* - all’articolo 1, comma 1 – stabilisce, per le amministrazioni comunali con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6, commi 1, 4 e 6, e articolo 6 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’articolo 60 bis, comma 2, e 60 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 3) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all’articolo 2, comma 594, lettera a) della Legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- 4) Piano della performance, di cui all’articolo 10, comma 1, lettera a) e comma 1 ter del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- 5) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 6) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 7) Piani di azioni positive, di cui all'articolo 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

inoltre, la richiamata norma dispone - al comma 2 - che: *“Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO”*;

il comma 4 del medesimo articolo 1 ha soppresso, altresì, il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3 bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, a norma del quale *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”*, così decretando la separazione tra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato articolo 169 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministrazione;

infine, l'articolo 2, comma 1, del medesimo Regolamento dispone che: *“Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO”*;

Rilevato, altresì, che:

il menzionato 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 stabilisce:

all'articolo 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e, inoltre, che ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema

1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- a. **Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'articolo 3, comma 1, gli obiettivi di valore pubblico generati dall'azione amministrativa devono essere intesi come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo; ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 3, la sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;
- b. **Sottosezione di programmazione Performance:** ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), la sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;
- c. **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), la sottosezione di programmazione è predisposta dal Responsabile della

Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190. In particolare, la sezione si prefigge di individuare misure idonee alla prevenzione e alla repressione del fenomeno corruttivo e, contestualmente, a garantire ed assicurare l'attuazione del principio di trasparenza quale corollario dei più generali principi costituzionali del buon andamento e imparzialità dell'*agere* amministrativo. A tal fine, costituiscono elementi essenziali della sezione le Misure Generali e Specifiche in materia di prevenzione della corruzione previste in attuazione della Legge 190/2012, nonché l'elenco degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs 33/2013;

3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- a. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a), la sottosezione di programmazione illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- b. **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera b), la sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, 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;

4. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), la sottosezione di programmazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, ed evidenzia la capacità assunzionale dell'amministrazione (calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa), la programmazione delle cessazioni dal servizio (effettuata sulla base della disciplina vigente), 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), le strategie di copertura del fabbisogno, 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), le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

- c. **SEZIONE 4. MONITORAGGIO:** ai sensi dell'articolo 5, la sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", nonché delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

all'articolo 2, comma 2, che *"Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113."*;

all'articolo 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è approvato, negli Enti Locali, dall'organo giuntale;

Considerato, pertanto, che:

il PIAO costituisce una rilevante innovazione, introdotta dalle disposizioni sopra citate, allo scopo *"di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli*

atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (ad esempio, il piano triennale dei fabbisogni, il piano della performance, il piano di prevenzione della corruzione ed il piano organizzativo del lavoro agile), racchiudendoli in un unico atto". In questi termini, la relazione illustrativa allo schema di regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, come riferito nel parere del Consiglio di Stato n. 506, reso nell'Adunanza dell'8 febbraio e del 17 febbraio 2022, secondo cui: "Il Piao, nella ratio dell'art. 6, sembra dover costituire uno strumento unitario, "integrato" (lo rende esplicito la definizione stessa), che sostituisce i piani del passato e li "metabolizza" in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, crosscutting, che consenta un'analisi a 360 gradi dell'amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare". In tal senso, si veda anche la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo siciliana n. 48 del 14/02/2023, secondo cui: "già sul piano testuale, la norma istitutiva dello strumento lo definisce quale "Piano integrato", rimarcandone in tal modo l'attitudine a configurarsi, non già quale mera sommatoria espositiva di atti o provvedimenti di natura programmatica, bensì quale documento unico, finalizzato a compendiare, in una logica organica e coordinata, i molteplici contenuti ad esso assegnati (visione che appare confermata, altresì, dall'art. 12 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, in forza del quale «il Dipartimento della funzione pubblica [...] adotta apposite linee guida per il coordinamento dei contenuti delle sezioni del Piano»)". Nel medesimo parere, il Consiglio di Stato sottolinea, inoltre, che: "la legge sembra consentire (e forse imporre) una costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi";

nel successivo parere del 26 maggio 2022, n. 902 - relativo allo schema di decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO – il Consiglio di Stato ha evidenziato che il processo di formazione di una cultura nuova della programmazione *"implica interventi e ripensamenti anche dei contesti organizzativi nei quali sono chiamate a svilupparsi le nuove competenze e le nuove consapevolezze delle quali il Piao si candida ad essere strumento, fra gli altri di affermazione e sviluppo"* al fine di rendere il documento un *"effettivo strumento non già di riforma, ma per riforme che anche altro suppongono"*;

anche la Corte dei Conti – Sezione di Controllo della Regione Basilicata ha recentemente sottolineato – con la deliberazione n. 165 del 23 dicembre 2024 – che la redazione del PIAO debba essere *"frutto di un lavoro sinergico e coordinato fra i diversi soggetti che, all'interno dell'Ente, curano i diversi piani organizzativi in esso confluiti. Ciò al fine di evitare che il PIAO, lungi dal rappresentare uno strumento di programmazione integrato, sia, invece, considerato un mero adempimento formale e si sostanzi in una giustapposizione dei programmi che in esso devono confluire ai sensi dell'art. 6 del d.l.80/2021"*;

Preso atto che:

l'articolo 3 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n.222 - che detta disposizioni in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della Legge n. 227/2021, per garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione - ha introdotto, all'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 i commi 2 bis e 2 ter. In particolare, l'articolo 2 bis statuisce che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione

degli obiettivi programmatici e strategici della *performance* e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; i nominativi dei soggetti individuati sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;

l'articolo 4 del suddetto Decreto individua l'inclusione sociale e l'accesso delle persone con disabilità tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione e, per dare attuazione a tale finalità, modifica il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 introducendo, all'articolo 3, il comma 4 bis, ai sensi del quale, al fine di valutare la *performance* individuale ed organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità; tale articolo innova, altresì, il disposto dell'articolo 5 del menzionato Decreto Legislativo 150/2009, introducendovi il comma 2 bis, ai sensi del quale: *“Gli obiettivi, anche nell’ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l’effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.”*;

il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e alla trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento per le altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al richiamato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Preso atto, altresì, che:

con Decreto del Ministero degli Interni del 24 dicembre 2024, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 2 del 3 gennaio 2025, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 da parte degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2025, autorizzando l'esercizio provvisorio fino alla predetta data, ai sensi dell'art. 163, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL);

con comunicato del Presidente ANAC del 30 gennaio 2025 è stato reso noto che: *“per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025)”*;

ciò, in linea con il menzionato articolo 8, comma 2, del Decreto n. 132/2022, a norma del quale: *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;

Richiamate:

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Monica Cinque

la deliberazione del Consiglio comunale n. 75 del 22 ottobre 2024, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione – D.U.P. per il triennio 2025/2027, di cui alla deliberazione di proposta della Giunta comunale n. 371 del 12 settembre 2024;

la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 29 gennaio 2025, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione – D.U.P. 2025/2027, di cui alla deliberazione di proposta della Giunta comunale n. 586 del 12 dicembre 2025;

la deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 29 gennaio 2025, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025/2027, di cui alla deliberazione di proposta della Giunta comunale n. 619 del 20 dicembre 2024;

la deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 17 febbraio 2025, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il medesimo arco temporale triennale;

Dato atto che:

secondo quanto previsto dal vigente Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli (di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 402 del 20/11/2020) il Direttore Generale *“approva il Piano degli Obiettivi Gestionali [...] anche modificando, se opportuno, il target dei risultati attesi e degli indicatori di misurazione, nonché assegnando d’ufficio [...] ulteriori, eventuali obiettivi ritenuti di particolare importanza gestionale”*;

il nuovo ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli - approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 185 del 31 maggio 2023 e ss.mm.ii.– prevede che il Direttore Generale *“sovrintende all’attività dell’Ente in esecuzione degli atti e degli indirizzi dell’Amministrazione [...] al fine di garantire efficacia, efficienza e uniformità all’attività dell’Ente”* (art. 13, comma 3, lett. a), *“assume la responsabilità del procedimento di formazione [...] del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, curandone direttamente la predisposizione della sottosezione Performance ai sensi di legge ed in coerenza e in attuazione dei programmi, piani ed obiettivi generali dell’Amministrazione”* (art. 13, comma 3, lett. b), e *“propone gli obiettivi che i diversi responsabili devono perseguire”* (art. 13, comma 3, lett. f);

con disposizione del Direttore Generale n. 19 del 18/02/2025, nelle more dell’approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2025/2027, è stato approvato il Piano degli Obiettivi Gestionali dell’Amministrazione comunale, articolato in n. 6 (sei) obiettivi comuni, attribuiti a tutti i Servizi e agli altri uffici di livello dirigenziale, ed è stata definita la componente oggettiva della *performance* per i Dirigenti di *staff*. Ciò, conformemente al disposto dell’articolo 5, comma 1 ter, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, a norma del quale: *“Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell’azione amministrativa”*;

Considerato che:

dal 2 al 21 gennaio 2025, è stato attivato il modulo di monitoraggio degli obiettivi specifici programmati per il triennio 2024/2026, come indicati nella Sottosezione 2.2 del PIAO 2024/2026, utilizzando l’applicativo per il controllo di gestione della Direzione Generale, denominato *“Procedura di gestione dei controlli interni”*, in cui si richiede ai Responsabili di processo, per il tramite dei referenti unici di ciascuna Macrostruttura per l’anticorruzione, la trasparenza ed i controlli interni, di integrare le previsioni già inserite per le annualità 2025 e 2026 e di inserire risultati specifici e puntuali per l’annualità 2027, da recepire nei documenti di programmazione operativa per il triennio, in conformità alle previsioni contenute nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione per il medesimo arco temporale;

alla luce di quanto sopra, è stato elaborato dal Servizio Programmazione e Valutazione dell'Area Direzione Generale un documento analitico che contiene, per le attività inerenti ai compiti istituzionali degli uffici di livello dirigenziale non apicali e di quelli apicali interessati direttamente a processi strategici dell'ente, una griglia di indicatori e di risultati per il triennio 2025/2027 (*obiettivi specifici*), formulati sulla base delle risultanze di cui sopra, degli obiettivi indicati come target da raggiungere nel triennio presenti nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 e nella relativa Nota di aggiornamento, nonché delle risorse già impegnate negli anni precedenti, degli indirizzi già formulati in atti formali dell'Amministrazione, degli adempimenti prescritti da specifici obblighi normativi e/o degli standard prestazionali già assegnati negli anni precedenti, tenendo presente che il vigente Sistema di valutazione delle performance dirigenziali prevede l'assegnazione di obiettivi con caratteristiche diverse in rapporto alle tipologie altrettanto differenziate degli uffici (possono consistere nel conseguimento di un risultato di forte innovazione, ma possono anche coincidere con il rigoroso rispetto di standard di "buona amministrazione quotidiana" per gli uffici ai quali sono affidati prevalentemente compiti che implicano la garanzia di una qualificata ed efficiente "continuità amministrativa");

quanto sopra, in linea con il disposto di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a), del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, secondo cui il controllo di gestione si articola, tra l'altro, nella valutazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi, nonché nella rilevazione dei risultati raggiunti in rapporto al piano degli obiettivi, al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l'efficacia, l'efficienza ed il grado di economicità dell'azione intrapresa;

Considerato, inoltre, che:

alla luce del vigente Sistema di valutazione delle performance dirigenziali, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2020, il Piano degli Obiettivi del Comune di Napoli risulta composto da obiettivi *specifici*, con cadenza triennale, ed obiettivi *trasversali e di ente*, che coinvolgono più macrostrutture e/o l'intera organizzazione comunale;

il suddetto Sistema prevede espressamente che, in caso di mancata approvazione del bilancio di previsione entro la fine dell'anno precedente, l'organo giuntale adotti, su proposta del Direttore Generale, il Piano Provvisorio degli Obiettivi;

in forza del disposto di cui all'articolo 5, comma 1 ter, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (a norma del quale "*Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa*") il Piano Provvisorio degli Obiettivi previsto dal vigente Sistema di valutazione delle performance dirigenziali, quale facoltà della Giunta, diviene di adozione obbligatoria nei casi in cui il Consiglio non riesca ad approvare gli strumenti di bilancio entro il 31 dicembre dell'anno precedente;

la vigenza e la piena operatività della norma citata, anche a seguito dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, è stata si recente confermata anche dalla Corte dei Conti – Sezione di Controllo per la Regione Siciliana, con la deliberazione n. 48/2023/PAR del 14 febbraio 2023;

il Contratto Decentrato Integrativo – Area non dirigenti – Parte normativa, sottoscritto in data 4/12/2024, ha confermato il collegamento la performance organizzativa – intesa come l'insieme dei risultati raggiunti dagli uffici di livello dirigenziale dell'ente, che costituiscono la componente

“oggettiva” delle performance dirigenziali - e la performance individuale – da intendersi quale contributo individuale al raggiungimento dei suddetti risultati - in conformità ai principi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150;

risulta opportuno, pertanto, individuare ed adottare gli obiettivi trasversali e di ente, che coinvolgono più macrostrutture e/o l'intera organizzazione comunale, finalizzati a garantire alcuni risultati di particolare rilevanza per l'Amministrazione, in continuità con gli anni precedenti, di seguito indicati:

- 1) il rispetto dei target annuali previsti nel crono – programma allegato all'Accordo sottoscritto il 29 marzo 2022 tra lo Stato ed il Comune di Napoli per il ripiano del disavanzo ed il rilancio degli investimenti (cd. “Patto per Napoli”), relativamente alle misure di leva fiscale, di incremento della riscossione delle entrate proprie, delle misure connesse al patrimonio dell'ente e di quelle finalizzate all'incremento degli investimenti, ai sensi dell'articolo 1, comma 572, della Legge 234/2021;
- 2) lo smaltimento delle fatture arretrate ed il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti di natura commerciale nei 30 giorni di legge grazie alle risorse finanziarie e statali derivanti dall'Accordo sottoscritto il 29 marzo 2022 tra il Presidente del Consiglio dei Ministri ed il Sindaco del Comune di Napoli (cd. Patto per Napoli) ed all'avvenuta attuazione, nel corso degli anni precedenti, delle transazioni dei debiti commerciali, ai sensi dei commi 574 e 575 della Legge di bilancio 243/2021, anche alla luce del Piano degli interventi per il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali del Comune di Napoli, oggetto dell'Accordo stipulato dal Comune di Napoli con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi dell'articolo 40, comma 7, del Decreto Legge 19/2024 convertito in Legge 56/2024. Ciò, nel rispetto degli obblighi more tempore intervenuti ai sensi dell'articolo 4 bis, comma 2, del Decreto Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni assegnano *“ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni”*;
- 3) la partecipazione da parte dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione in rapporto alla qualità percepita dei servizi e delle prestazioni rese, in coerenza con i principi espressi dall'articolo 7, comma 2, del Decreto Legislativo 150/2009;
- 4) lo sviluppo e la formazione professionale, come condizione essenziale di efficacia dell'azione amministrativa e come elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali proprie e dei propri dipendenti, ai sensi dell'articolo 36 del Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, nonché della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sottoscritta in data 14/01/2025, nel rispetto dei piani formativi programmati nel presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Considerato, infine, che:

in linea con il Piano degli Obiettivi Gestionali per l'esercizio 2025, approvato con la citata Disposizione del Direttore Generale n. 19 del 18/02/2025, si intende attribuire a tutti i Servizi e gli altri uffici di livello dirigenziale n. 6 (sei) obiettivi comuni, derivanti da puntuali obblighi normativi, così declinati:

- 1) l'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione previsti nella Sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", in virtù del principio di collegamento di tali misure al Piano della *Performance* dell'amministrazione e tenendo conto di quanto rappresentato nell'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, in base al quale: "*le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti*";
- 2) l'attuazione degli obblighi di pubblicazione, in materia di trasparenza, previsti dalla medesima Sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- 3) la risposta tempestiva, da parte di ciascun dirigente di ufficio di livello dirigenziale, alle richieste di accesso documentale ai sensi degli articoli 22 ss. della Legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché di accesso civico generalizzato ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33. A tal proposito, si ritiene di dover specificare che le richieste di accesso civico "semplice" ex articolo 5, comma 1, del medesimo Decreto Legislativo sono ricevute ed evase direttamente dal Responsabile per la Trasparenza dell'Amministrazione;
- 4) il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, anche in attuazione dell'articolo 2, comma 9, della Legge 7 agosto 1990, n. 241, a norma del quale: "*La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente*";
- 5) il rispetto dei tempi, modalità e contenuti definiti dalla Direzione Generale per la redazione del report periodico di monitoraggio sul controllo interno, ai sensi dell'articolo 9 del vigente "*Regolamento del Sistema dei controlli interni*" del Comune di Napoli: in particolare, la predetta disposizione regolamentare prevede che il controllo di gestione si realizzi attraverso un sistema a matrice, entro il quale spetta alla Direzione Generale l'individuazione delle grandezze da rilevare e degli standard di misurazione qualitativa, nonché l'adozione di un sistema informativo unitario e l'analisi dell'andamento generale delle attività dell'amministrazione, mentre fanno capo ai Dirigenti apicali (per il tramite dei referenti unici per l'anticorruzione, la trasparenza ed i controlli interni, nominati presso ciascuna Macrostruttura) le attività di rilevazione, realizzate attraverso la raccolta dei dati presso i Servizi e le Unità Organizzative Autonome e l'inserimento degli stessi nei format predisposti;
- 5) il miglioramento dei servizi dell'ente ordinariamente erogati in turni festivi, quale obiettivo gestionale attribuito a tutti i servizi/uffici di livello dirigenziale che operano ordinariamente in turni festivi, cui collegare un apposito premio incentivante in favore del personale che rende la prestazione in giorni festivi ulteriori rispetto a quelli dovuti in virtù dei turni programmati e a condizione che sia, comunque, garantita la copertura del 100% delle presenze nei giorni festivi ordinariamente spettanti. Detto obiettivo - ritenuto di rilevante importanza nell'ottica del massimo efficientamento e della migliore organizzazione delle attività - deriva, in particolare, da quanto già previsto dagli accordi decentrati integrativi sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Napoli per il triennio 2023/2025, nonché per il triennio 2024/2026: in particolare, la relazione tecnico - finanziaria sull'utilizzo delle risorse

decentrate per l'anno 2024 ha previsto appositi stanziamenti denominati "Premio per la performance giornate festive" per le annualità 2024 e 2025;

Vista:

la FAQ n. 51 del 16/02/2023, pubblicata sul sito istituzionale della Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali (ARCONET) istituita presso il Ministero dell'economia e delle finanze, secondo cui: *"Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011. [...] Ciò premesso, nel corso di ciascun 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 e 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. [...] Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce"*;

Rilevato che:

il D.U.P. per il triennio 2025/2027 si compone di due sezioni, la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO): la prima con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione;

la Sezione Strategica (SeS) sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'articolo 46, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000 ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente da cui discendono, per missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato;

la Sezione Operativa (SeO) copre un arco temporale pari a quello del bilancio di previsione triennale e individua, per ogni singola missione, i programmi che rappresentano aggregati omogenei di attività che l'Amministrazione comunale intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica;

il D.U.P. 2025/2027, tra l'altro, contiene l'individuazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi suddivisi per missioni e programmi, da puntualizzare nel Piano degli Obiettivi;

occorre, pertanto, procedere all'assegnazione degli obiettivi da perseguire ai responsabili dei Servizi/Uffici di livello dirigenziale, in coerenza con le dotazioni finanziarie già assegnate con il bilancio di previsione 2025/2027, approvato con la citata deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 29/01/2025;

Dato atto che:

il Segretario Generale ed il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza, in qualità rispettivamente di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza dell'Amministrazione, hanno trasmesso – con nota PG/2025/68341 del 23/01/2025, successivamente integrata dalla nota PG/2025/117452 del 6/02/2025, nonché dalla nota

PG/2025/180239 del 25/02/2025 - i contenuti della Sezione “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” - Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, conformemente al Piano Nazionale Anticorruzione 2022, adottato dall’ANAC con deliberazione n. 7 del 17/01/2023 e aggiornato con successiva delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, nonché agli indirizzi stabiliti dal Consiglio Comunale con la deliberazione n. 158 del 17 dicembre 2024, ai sensi dell’articolo 1, comma 8, della Legge 6 novembre 2012, n. 190;

in particolare, l’organo consiliare ha assunto un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, contribuendo alla creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole, che è stato di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione ed al Responsabile per la trasparenza;

la struttura della sottosezione, in linea con le indicazioni metodologiche di cui all’allegato 1 al PNA 2019-2021, si articola nelle tre fasi di “*analisi del contesto*”, “*valutazione del rischio*” e “*trattamento del rischio*”, richiamate e confermate dal PNA 2022-2024. Le misure organizzative per il trattamento del rischio sono state progettate sulla base di una più approfondita conoscenza sia del contesto esterno che di quello interno, ponendo particolare attenzione alla mappatura dei processi, anche al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività svolta, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi;

Il Piano si configura come uno strumento dinamico che attiva un processo ciclico nell’ambito del quale le strategie e le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi vengono sviluppate o modificate a seconda delle risposte ottenute in fase applicativa: in tal modo è possibile mettere a punto strumenti di prevenzione e contrasto sempre più mirati e incisivi, con gli obiettivi di coniugare la semplificazione con la trasparenza e i controlli, rafforzare l’integrità pubblica e programmare efficaci presidi di prevenzione della corruzione, puntando a semplificare e velocizzare le procedure amministrative sulla base di una preliminare analisi del contesto interno dell’amministrazione, della sua organizzazione e delle sue regole, nonché del contesto esterno in cui la stessa opera;

L’allineamento tra gli obiettivi strategici e quelli gestionali-operativi relativi alle politiche di trasparenza e di prevenzione del rischio di corruzione è condizione necessaria per assicurare l’integrità dell’amministrazione: per tale ragione, la gestione del rischio corruttivo è parte integrante di tutti i processi decisionali, in particolare dei processi di programmazione, controllo e valutazione. Nell’ottica di una progressiva integrazione tra gestione dei rischi corruttivi e ciclo della performance, le misure di prevenzione della corruzione devono sempre più assumere un chiaro contenuto “*organizzativo*”, incidendo concretamente sui processi organizzativi dell’ente;

in coerenza con i principi di legalità e trasparenza dell’azione amministrativa, che questa Amministrazione intende fortemente perseguire in continuità con i precedenti Piani, sono stati individuati tre macro-obiettivi:

- 1) creare un contesto sfavorevole alla corruzione, rafforzando e promuovendo l’integrità, l’etica e la trasparenza in tutti i processi e le attività;
- 2) ridurre le opportunità che si verifichino casi di corruzione, incoraggiando strategie di contrasto che prevengano la commissione di condotte corruttive;
- 3) aumentare la capacità dell’amministrazione di individuare casi di corruzione programmando un efficace sistema di controllo e vigilanza;

Al fine di conseguire tali macro-obiettivi e di favorire la creazione di valore pubblico, inteso come miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi offerti, sono state programmate dodici Misure Generali, trasversali a tutti i processi dell'Ente, e cinquanta Misure Specifiche, definite con il contributo attivo di tutte le strutture organizzative. Le osservazioni e i contributi pervenuti dagli uffici, formulati sulla base delle criticità emerse e dei punti di forza rilevati, hanno consentito di migliorare l'efficacia complessiva del sistema, pervenendo alla rimodulazione delle misure preesistenti e a all'introduzione di nuovi presidi;

Per quanto concerne le misure generali è stato previsto:

- 1) il rafforzamento della misura sul conflitto di interessi con la previsione dell'elaborazione di un modello operativo per una corretta prevenzione, rilevazione e gestione delle situazioni di conflitto;
- 2) il consolidamento della misura in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico, mediante l'aggiornamento delle procedure attuative;
- 3) l'integrazione della misura sul divieto di *pantouflage* (art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001) con l'introduzione di due nuove fasi relative alla definizione di una procedura operativa ai fini delle verifiche a campione delle dichiarazioni acquisite.

In merito alle misure specifiche, è stata programmata, tra le altre:

- 1) la rimodulazione della misura relativa al monitoraggio sui cambi di residenza/cambi domicilio con la revisione della procedura di controllo a campione (che supera la precedente Disposizione del Direttore Generale n. 11/2017) alla luce delle criticità segnalate dagli uffici responsabili dell'attuazione della misura;
- 2) l'introduzione di una misura sul recupero delle morosità relative agli alloggi di proprietà comunale e di un presidio sulla gestione dell'attività di ripristino dello stato dei luoghi e delle procedure di demolizione delle opere abusive;
- 3) la revisione del disciplinare per la nomina dei collaudatori a seguito dell'entrata in vigore del correttivo al Codice dei contratti pubblici (D.Lgs n. 209/2024);
- 4) una nuova misura sull'informatizzazione e monitoraggio del procedimento disciplinare per le contravvenzioni alle norme del regolamento comunale per la disciplina degli autoservizi pubblici non di linea di cui alla deliberazione di Consiglio comunale n. 80 del 3.10.2024;
- 5) una misura sulla standardizzazione delle procedure di erogazione dei contributi a cura del Servizio Cultura;
- 6) la rimodulazione della misura sulla standardizzazione delle procedure operative nell'ambito dei procedimenti sanzionatori gestiti dal Servizio sanzioni amministrative con l'implementazione di un nuovo portale web e introduzione di una misura sul monitoraggio degli annullamenti in autotutela dei verbali di contestazione delle violazioni accertate;

Dato atto, inoltre, che:

il Responsabile dell'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi ha trasmesso – con nota PG/2025/69276 del 24/01/2025 – gli obiettivi di accessibilità elaborati d'intesa con il Dirigente *pro tempore* del Servizio Politiche di inclusione e di integrazione sociale, nella qualità di Responsabile per l'integrazione dei lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 3 del Decreto

Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, nonché gli obiettivi di digitalizzazione, tenendo conto di quanto prescritto dall'articolo 9, comma 7, del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179 e ribadito dalle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici AgID;

il Responsabile dell'Area Risorse Umane ha trasmesso – con nota PG/2025/188584 del 27/02/2025 – i contenuti della Sezione “Organizzazione e Capitale Umano”, con particolare riguardo alle sottosezioni di programmazione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, e “Formazione del personale”, tenendo conto della programmazione triennale delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale 2025/2027 di cui alla Sezione Operativa - parte II, capitolo B.5 del DUP 2025 – 2027. Si specifica che il contenuto della sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale” è stato oggetto di informativa alle Organizzazioni Sindacali in conformità all'articolo 4, comma 5, del CCNL Funzioni Enti Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022;

per ciò che concerne la sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”, il dirigente del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali ha fatto pervenire, con comunicazione a mezzo email acquisita al Prot. n. PG/2025/190575 del 28/02/2025, il proprio contributo;

con nota PG/2025/70087 del 24/01/2025, la Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (organo nominato con disposizione del Direttore Generale n. 12 del 4/04/2024, ai sensi dell'articolo 21 della Legge 4/11/2010, n. 183) ha trasmesso al Servizio Politiche di Genere e Pari Opportunità la proposta relativa all'aggiornamento annuale del Piano Triennale delle Azioni Positive, approvata dall'assemblea del Comitato tenutasi in data 16/01/2025, inviata per i prescritti pareri, con nota PG/2025/70232 in pari data, alle Consigliere di Parità della Regione Campania e della Città Metropolitana di Napoli;

con successiva nota PG/2025/116109 del 6/02/2025 il Dirigente del Servizio Politiche di Genere e Pari Opportunità ha rappresentato che la richiamata nota PG/2025/70232 risulta in oggi inevasa, segnalando inoltre alcune osservazioni in merito ai contenuti tecnici del documento. Pertanto, l'amministrazione comunale si riserva fin d'ora l'eventuale aggiornamento dei contenuti del Piano sulla base delle proposte di modifica che potranno pervenire dalle Consigliere di Parità della Regione Campania e della Città Metropolitana di Napoli, nonché degli eventuali orientamenti del Comitato Unico di Garanzia in merito alle osservazioni avanzate dai Servizi competenti *ratione materiae*;

Ritenuto, pertanto, necessario:

alla luce dei contributi pervenuti dai Dirigenti competenti *ratione materiae* per ciascuna delle sezioni di cui si compone il documento, trasmessi con le note sopra richiamate, approvare il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2025/2027, come riportato nel documento allegato n. 1, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, escludendo dall'approvazione del documento gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g) del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;

Dato atto che:

il programma delle assunzioni – corredato dal parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 - sarà trasmesso alla Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ai sensi degli articoli 243,

comma 1 e 243 bis, comma 8, lettera d) del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 per la relativa approvazione;

pertanto, il Comune di Napoli procederà alle assunzioni di personale ivi indicate solo a seguito dell'approvazione da parte della Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ed al ricorrere di tutte le ulteriori condizioni, finanziarie e non, richieste in materia dalla legge;

Dato atto, inoltre, che:

la coerenza che il programma delle assunzioni continua ad assicurare con il bilancio di previsione 2025/2027 – approvato con la richiamata deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 29 gennaio 2025 - è assicurata dalla capienza degli stanziamenti presenti sui capitoli dell'Area Risorse Umane, con particolare riguardo agli stanziamenti presenti sui capitoli 110816/1 (retribuzioni), 110816/2 (oneri) e 110816/3 (irap) per le assunzioni a tempo indeterminato di cui alle tabelle n. 9.1 e n. 9.2, dagli stanziamenti presenti sui capitoli indicati nella tabella n. 9.3 per le assunzioni a tempo indeterminato finanziate dal PN CapCoe e dagli stanziamenti presenti sui capitoli indicati nelle tabelle n. 11.1 per le assunzioni a tempo determinato; infine, per il personale ex art. 90, alla spesa complessiva riportata nella tabella n. 11.2 danno copertura gli stanziamenti presenti sui capitoli 911008/2 (retribuzioni), 921008/2 (oneri) e 931008/2 (irap);

Visti, oltre alla normativa già richiamata:

il Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267, recante *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”*;

il Decreto Legislativo 27/10/2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

la Legge 6/11/2012 n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*;

il Decreto Legislativo 14/03/2013, n. 33, recante *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;

il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025/2027, approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nella seduta del 30 gennaio 2025;

il Decreto Legislativo 11/04/2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, con particolare riguardo all'articolo 48;

la direttiva 4/03/2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”*;

la direttiva 1/06/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, recante *“Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;

la direttiva n. 2/2019 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*;

le Linee guida del 30/11/2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

il Decreto Legge 7/03/2005, n. 82, recante *“Codice dell'Amministrazione digitale”*, con particolare riguardo all'articolo 12 *“Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa”*;

il *“Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione Edizione 2024-2026 – Aggiornamento 2025 (Dicembre 2024)”*, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale;

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021 del 16/11/2022, con particolare riguardo agli articoli 54 e seguenti, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sottoscritta in data 14/01/2025;

il Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, recante *“Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227”*;

Attestato che:

l'istruttoria preordinata all'adozione del presente atto, con particolare riguardo ad eventuali ipotesi di conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 6 bis della L. 241/1990, degli articoli 6 e 7 del D.P.R. 62/2013, nonché degli articoli 6, 8 e 9 del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli – di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 69 dell'1/03/2024 - è stata espletata dalla dirigenza che lo sottoscrive:

l'adozione del presente provvedimento avviene nel rispetto della regolarità e della correttezza dell'attività amministrativa e contabile ai sensi dell'articolo 147 bis del D. Lgs. 267/2000 e degli articoli 1, comma 1, lettera b) e 17, comma 2, lettera a) del regolamento del sistema dei controlli interni del Comune di Napoli;

Ritenuto, infine, che:

ricorrano i motivi di urgenza previsti dall'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in considerazione dell'esigenza, per l'Amministrazione, di impegnare fin d'ora i dirigenti ed il personale agli stessi assegnato, in proporzione ai rispettivi ruoli, profili e funzioni, nelle attività finalizzate al raggiungimento dei risultati programmati per l'esercizio 2025, nonché di avviare le procedure necessarie al reclutamento dei profili indicati nella programmazione del fabbisogno di personale, per cui è necessario, con separata votazione, dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile;

L'allegato, costituente parte integrante della presente proposta, composto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025/2027, per complessive pagine... 1305... progressivamente numerate, firmate digitalmente, è conservato nell'archivio informatico dell'Ente, repertoriato con il

n. LDGEN 2025 - 060325 - 001.

dl

19

La parte narrativa, i fatti, gli atti citati, le dichiarazioni ivi comprese sono vere e fondate e quindi redatte dai Dirigenti che qui di seguito sottoscrivono, sotto la propria responsabilità tecnica, secondo le competenze individuate ai sensi della Direttiva n. 1/2022 del Direttore Generale, puntualmente elencate nelle premesse al presente atto:

**Il Dirigente del Servizio
Programmazione e Valutazione**

Alessia Piccolo



**Il Dirigente del Servizio Politiche di
Genere e Pari Opportunità**

Sergio Mazzocca



**Il Responsabile dell'Area Direzione Generale
e dell'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi**

Vincenzo Ferrara



**Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
quale Responsabile della Trasparenza**

Francesco Tanda



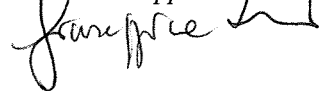
**Il Dirigente del Servizio Politiche di Inclusione
e di Integrazione Sociale**

Raimondo Sorrentino



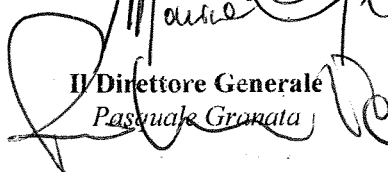
**Il Responsabile dell'Area
Risorse Umane**

Giuseppina Silvi



**Il Segretario Generale
quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione**

Monica Cinque

**Il Direttore Generale**

Pasquale Granata



Tanto premesso e per le motivazioni fin qui riportate, con voti UNANIMI

DELIBERA

- 1) **di approvare** il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2025/2027, come riportato nel documento allegato n. 1, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) **di escludere** dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g) del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 3) **di riservarsi**, con successivo provvedimento, l'eventuale aggiornamento degli obiettivi di accessibilità fisica e digitale proposti dal Dirigente del Servizio Politiche di Inclusione e di Integrazione Sociale, nella qualità di Responsabile per l'integrazione dei lavoratori con disabilità, ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, all'esito della conclusione del processo di partecipazione attiva dei rappresentanti delle Associazioni delle persone con disabilità, iscritte al registro unico nazionale del Terzo settore, in conformità all'articolo 5 del medesimo decreto;
- 4) **di riservarsi**, con successivo provvedimento, l'eventuale aggiornamento dei contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive sulla base delle proposte di modifica che potranno pervenire dalle Consigliere di Parità della Regione Campania e della Città Metropolitana di Napoli, nonché degli eventuali orientamenti del Comitato Unico di Garanzia in merito alle osservazioni avanzate dai Servizi competenti *ratione materiae*;
- 5) **di dare mandato** all'Area Risorse Umane per la trasmissione della Sottosezione 3.3 "Piano

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Monica Cinque



triennale dei fabbisogni di personale" - corredata dal parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 - alla Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ai sensi degli articoli 243 comma 1 e 243 bis, comma 8, lettera d) del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267 per la relativa approvazione;

- 6) **di dare atto** che il Comune di Napoli procederà alle assunzioni di personale indicate nella Sottosezione 3.3 "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*", solo a seguito dell'approvazione da parte della Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ed al ricorrere di tutte le ulteriori condizioni, finanziarie e non, richieste in materia dalla legge;
- 7) **di dare mandato** all'Area Risorse Umane per la trasmissione della Sottosezione 3.3 "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*" al Dipartimento della Funzione Pubblica mediante il sistema SICO, ai sensi dell'articolo 60 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro trenta giorni dalla adozione del presente atto;
- 8) **di dare mandato** al Servizio Programmazione e Valutazione dell'Area Direzione Generale per la trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2025/2027 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite con la Circolare del Capo Dipartimento n. 2 del 11 ottobre 2022, ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 9) **di dare mandato** al Servizio Programmazione e Valutazione dell'Area Direzione Generale per la pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2025/2027 nella sezione "*Amministrazione Trasparente/Atti amministrativi generali*" del sito web istituzionale, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in conformità agli obblighi di cui alla Sezione 2.3 "*Rischi corruttivi e Trasparenza*" del medesimo Piano.

(**) Adottare il presente provvedimento con l'emendamento riportato nell'intercalare allegato;

☒ (**) Con separata votazione, sempre con voti UNANIMI, dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile per l'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;

(**): La casella sarà barrata a cura della Segreteria Generale solo ove ricorra l'ipotesi indicata.

**Il Dirigente del Servizio
Programmazione e Valutazione**

Alessia Piccolo



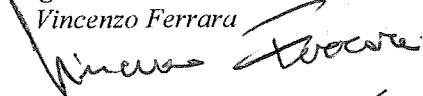
**Il Dirigente del Servizio Politiche di
Genere e Pari Opportunità**

Stefano Mazzocca



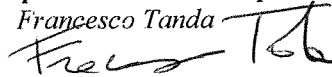
**Il Responsabile dell'Area Direzione Generale
e dell'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi**

Vincenzo Ferrara



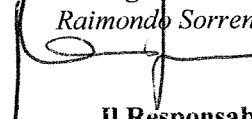
**Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
quali Responsabile della Trasparenza**

Francesco Tanda



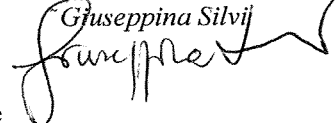
**Il Dirigente del Servizio Politiche di Inclusion
e di Integrazione Sociale**

Raimondo Sorrentino



**Il Responsabile dell'Area
Risorse Umane**

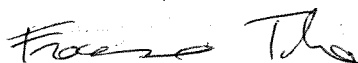
Giuseppina Silvij



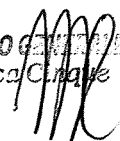
Visto: il Responsabile dell'Area Segreteria Generale

Maria Aprea

IL DIRIGENTE VICARIO

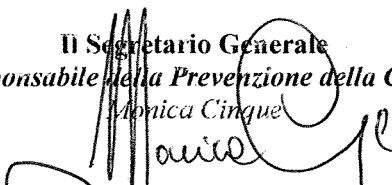


IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Monica Cinque



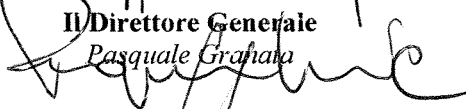
Il Segretario Generale
quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Monica Cinque



Il Direttore Generale

Pasquale Granata



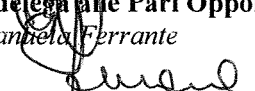
L'Assessore con delega alla Legalità

Antonio De Jesu



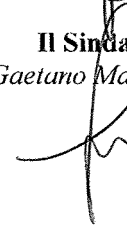
L'Assessore con delega alle Pari Opportunità

Emanuela Ferrante



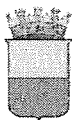
Il Sindaco

Gaetano Manfredi



IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Monica Cinque





COMUNE DI NAPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. ____ DEL ____/____/2025, AVENTE AD OGGETTO: **Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025/2027.**

Il Responsabile del Servizio Programmazione e Valutazione, nella funzione di supporto al Direttore Generale nel coordinamento del processo per la definizione del documento ai sensi della Disposizione del Direttore Generale n. 38/2023, esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica in ordine alla suddetta proposta:

FAVOREVOLE

**Il Dirigente del Servizio
Programmazione e Valutazione**

Alessia Piccolo

Proposta pervenuta al Dipartimento Ragioneria il 03/03/2025 e protocollata con il n. DGC/2025/93;

Il Ragioniere Generale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, esprime in ordine alla suddetta proposta il seguente parere di regolarità contabile:

.....
.....
.....
.....
.....

Addi, 6/3/2025

IL RAGIONIERE GENERALE

Area Ragioneria
Servizio Gestione Bilancio

Oggetto : Parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.lgs 267/2000 .
Proposta di delibera prot. n. 1 del 3.03.2025 DGC/2025/93 del 3.03.2025. Direzione Generale, Segreteria Generale, Digitalizzazione e Sistemi Informativi , Risorse Umane. Servizi Programmazione e Valutazione, Anticorruzione e Trasparenza, Politiche di Genere e Pari Opportunità, Politiche di Inclusione e di Integrazione sociale.

La proposta in esame approva il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 -2027, contenente tra l'altro, nella sezione 3 : Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione 3.3 il “ Piano Triennale Fabbisogno del Personale “, il fabbisogno di personale da assumere a tempo indeterminato e determinato per gli esercizi finanziari 2025/2027.

Visto che la dirigenza competente ha verificato la coerenza della spesa del personale 2025/2027 con la normativa concernente i vincoli assunzionali e, in particolare il contenimento della spesa di personale dell'anno in corso rispetto alle assunzioni proposte rispetto al valore medio del triennio 2011-2012-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e ss. Legge n. 296/2006, così come verificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nel parere espresso al Bilancio di Previsione 2025/2027.

Verificato il calcolo della sostenibilità della spesa del personale sulle entrate correnti.

Atteso che nel Fabbisogno del Personale sono considerate anche le assunzioni già perfezionate dall'ente entro il 31/12/2024, i cui impegni di spesa risultano già assuntisul CAP 110816/1 (retribuzioni), CAP 110816/2 (contributi) e CAP 110816/3 (IRAP) per l'esercizio 2025 e seguenti .

Per la spesa per le nuove assunzioni programmate nel fabbisogno del Personale per gli anni 2025/2027 riportata nella Tab. 10) , la copertura finanziaria risulta assicurata nel Bilancio di Previsione come di seguito:

- per la spesa di personale a tempo indeterminato sul CAP 110816/1 (retribuzioni), CAP 110816/2 (contributi) e CAP 110816/3 (IRAP);

- per la spesa per assunzioni a valere sulle risorse Programma Nazionale Capacità per la coesione sul CAP 104809/1 (retribuzioni), CAP 104809/2 (contributi) e CAP 104809/3 (IRAP). Per la copertura della spesa per i contributi sull'annualità 2027, la dirigenza competente dovrà procedere all'atto dell'assegnazione dello specifico finanziamento alle variazioni al Bilancio di Previsione per detta annualità.

Si evidenzia che la spesa per tali assunzioni è in deroga alle vigenti facoltà assunzionali ed è a valere sul contributo finanziario del Programma Nazionale Capacità di Coesione erogato all'ente dall'assunzione fino al 31 dicembre 2029 e, a decorrere dall'anno 2030 a carico delle risorse statali individuate nel D.L. 124/2023.

- per la spesa di personale a tempo determinato di cui alla tab. 11.1 – Area Educativa - la copertura della spesa risulta assicurata sui capitoli 10350/1 (retribuzioni), 10350/2 (contributi) , 10350/3 (IRAP) .



per la spesa relativa al personale ex art. 90, comma 3 del TUEL di cui alla tabella n. 11.2) sui capitoli 911008/2 (retribuzioni), 921008/2 (oneri) e 931008/2 (IRAP) per gli anni 2024 e 2025.

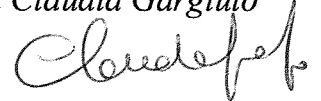
Si rammenta che le nuove assunzioni programmate nel Piano di Fabbisogno personale 2025/2027 restano subordinate all'approvazione della Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali ai sensi degli articoli 243 bis, comma 8 lett d) e 243 comma 1 del TUEL, nonché al ricorrere di tutte le altre condizioni finanziarie e non, richieste in materia dalla legge .

Il nuovo Fabbisogno di Personale 2025/2027 va inviato, per i relativi controlli e per il parere, al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19 , comma 8 , della legge 28.12.2001 n.448.

Con le precisazioni sopra indicate, si esprime parere di regolarità contabile favorevole.

Napoli, 4.03.2025

Il Ragioniere Generale
dott. ssa Claudia Gargiulo



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 1 DEL 03.03.2025

SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA,
SERVIZIO POLITICHE DI GENERE E PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO POLITICHE DI INCLUSIONE
E DI INTEGRAZIONE SOCIALE

PERVENUTA ALLA SEGRETERIA GENERALE IN DATA 04.3.2025

SG 71 – Approvazione del PIAO 2025/2027

OSSERVAZIONI DEL SEGRETARIO GENERALE

Con la proposta in esame si intende approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, con esclusione degli adempimenti di carattere finanziario.

La Giunta si riserva, inoltre, di approvare con successivo provvedimento l'eventuale aggiornamento degli obiettivi di accessibilità fisica e digitale (all'esito della conclusione del processo di partecipazione attiva dei rappresentanti delle Associazioni delle persone con disabilità, iscritte al registro unico nazionale del Terzo settore) e l'eventuale aggiornamento delle modalità e delle azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere (sulla base delle proposte di modifica che potranno pervenire dalle Consigliere di Parità della Regione Campania e della Città Metropolitana di Napoli, nonché degli eventuali orientamenti del Comitato Unico di Garanzia in merito alle osservazioni avanzate dai Servizi competenti *ratione materiae*).

• ATTESTAZIONI DELLA DIRIGENZA RICAVABILI DALLE PREMESSE

La dirigenza illustra l'istruttoria condotta per la formazione del PIAO ed i contenuti delle varie sezioni dello stesso, che sono stati elaborati dagli uffici competenti *ratione materiae*.

Il PIAO si compone delle seguenti sezioni: Sezione 1- Scheda anagrafica dell'amministrazione, Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione (suddivisa nelle sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza"), Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano (suddivisa nelle sottosezioni "Struttura organizzativa", "Organizzazione del lavoro agile" e "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale") e Sezione 4 – "Monitoraggio".

La dirigenza dichiara che *"il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance [...], ai Rischi corruttivi e trasparenza [...] 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione"*.

• PARERI EX ART. 49, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 267/2000

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA: *favorevole*

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE: *favorevole*

Nel parere di regolarità contabile viene precisato quanto segue: *"Si rammenta che le nuove assunzioni programmate nel Piano di Fabbisogno personale 2025/2027 restano subordinate all'approvazione della Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali ai sensi degli articoli 243 bis, comma 8 lett d) e 243 comma 1 del TUEL, nonché al ricorrere di tutte le altre condizioni finanziarie e non, richieste in materia dalla legge. Il nuovo Fabbisogno di Personale 2025/2027 va inviato, per i relativi controlli e per il parere, al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001 n.448."*

• ULTERIORI PARERI PREVISTI DALLA DISCIPLINA LEGISLATIVA O INTERNA

L'articolo 19, comma 8 legge n. 448/2001 prevede che *"[...]gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27*

A cura del Servizio Supporto Giuridico agli Organi, Assistenza alla Giunta e Affari Istituzionali:

Il funzionario, Diego Giannino

Il dirigente vicario, Francesco Tanda

dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”.

•QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il PIAO è disciplinato, in particolare, dall'art. 6 del D. L. n. 80/2021 (convertito con L. 113/2021), che ha istituito tale atto di pianificazione.

Al comma 1 del citato art. 6 si stabilisce che il PIAO deve essere adottato dalle Pubbliche Amministrazioni entro il 31 gennaio di ogni anno; tuttavia, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del D.P.C.M. n. 132/2022, *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine [...] è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.”*

Il Decreto del Dipartimento Funzione Pubblica n. 132/2022 definisce i contenuti delle sezioni di cui deve comporsi il PIAO.

Con DPR n. 81/2022 sono stati individuati gli adempimenti relativi agli atti di pianificazione assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione: Piano dei fabbisogni, Piano delle azioni concrete, Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano organizzativo del lavoro agile e Piani di azioni positive, nonché, per gli enti locali, Piano dettagliato degli obiettivi.

Restano ferme, comunque, le rispettive discipline di settore riferite ai citati piani.

•CONSIDERAZIONI FINALI

Per gli aspetti prettamente tecnici che caratterizzano la proposta, assumono particolare rilievo l'istruttoria e le valutazioni svolte dalla dirigenza proponente, che trova estrinsecazione nel parere di regolarità tecnica.

Ricordato che attiene alla dirigenza, nell'ambito delle competenze gestionali ad essa demandate ai sensi dell'art. 107 del TUEL, l'esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'azione amministrativa da porre in essere in attuazione del provvedimento in oggetto, spettano all'Organo deliberante l'apprezzamento dell'interesse e del fine pubblico e ogni altra valutazione conclusiva, con riguardo al principio di buon andamento, economicità e imparzialità dell'azione amministrativa.

Monica Cinque

Firmato digitalmente da:
MONICA CINQUE
Firmato il 04/03/2025
14:55
[Firma digitale] [certificata]
Valido dal 09/08/2024 al
09/08/2027
AdobePES EU Qualified
Certificate CA 61

Il documento è firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 7/3/2005, nr. 82 e ss.mm.ii. (CAD) e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Visto:
Il Sindaco



Deliberazione di G. C. n. 69 del 04/03/2025 composta da n. 27 pagine
progressivamente numerate,

☒ nonché da allegati come descritti nell'atto.*

*Barrare, a cura del Servizio Supporto giuridico agli organi, assistenza alla Giunta e affari istituzionali, solo in presenza di allegati

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

.....

IL SEGRETARIO GENERALE

.....

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* il 6/3/2025 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D. Lgs. 267/2000);
- La stessa, in pari data, è stata comunicata in elenco ai Capi Gruppo Consiliari (art.125 del D. Lgs.267/2000), nonché ai dirigenti apicali per la successiva assegnazione ai dirigenti responsabili delle procedure attuative.

Servizio Supporto giuridico agli Organi,
assistenza alla Giunta e affari istituzionali
Il Funzionario titolare di incarico
di Elevata Qualificazione

.....

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione :

☒ con separata votazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;

☐ è divenuta esecutiva il giorno ai sensi dell'art.134, comma 3, del D. Lgs.267/2000, essendo decorsi dieci giorni dalla pubblicazione.

Addì

Servizio Supporto giuridico agli Organi,
assistenza alla Giunta e affari istituzionali
Il Funzionario titolare di incarico
di Elevata Qualificazione

.....

Attestato di compiuta pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata
Pubblicata all'Albo Pretorio *on line* di questo
Comune

dal al

Servizio Supporto giuridico agli Organi,
assistenza alla Giunta e affari istituzionali
Il Funzionario titolare di incarico di
Elevata Qualificazione

.....

Attestazione di conformità

(da utilizzare e compilare, con le diciture del caso, solo per
le copie conformi della presente deliberazione)

La presente copia, composta da n..... pagine,
progressivamente numerate, è conforme all'originale della
deliberazione di Giunta comunale n.
del

☐ divenuta esecutiva in data

Gli allegati, costituenti parte integrante, come descritti nell'atto,
firmati digitalmente dal Dirigente proponente, sono conservati
nell'archivio informatico dell'Ente.

Servizio Supporto giuridico agli Organi,
assistenza alla Giunta e affari istituzionali
Il Funzionario titolare di incarico
di Elevata Qualificazione

.....