



ORIGINALE

Mod_fdc_1_21

DIPARTIMENTO/AREA: DIREZIONE GENERALE - SEGRETERIA
GENERALE - AREA DIGITALIZZAZIONE
E SISTEMI INFORMATIVI - AREA
RISORSE UMANE

SERVIZIO: PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE - SERVIZIO
POLITICHE DI GENERE E PARI
OPPORTUNITA' - SERVIZIO POLITICHE DI INCLUSIONE
E DI INTEGRAZIONE SOCIALE

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

SG: 131 del 12/04/2024

DGC: 155 del 11/04/2024

Cod. allegati: LDGEN_2024_06

Proposta di deliberazione prot. n° 7

del 11/04/2024

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DI GIUNTA COMUNALE - DELIB. N° 124

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.

Il giorno 12/04/2024, in modalità mista (Presenza/Videoconferenza), convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta comunale. Si dà atto che sono presenti i seguenti n° Sette Amministratori in carica:

SINDACO:

Gaetano MANFREDI

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

ASSESSORI(*):

Laura LIETO

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

(Vicesindaco)

Pier Paolo BARETTA

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

Antonio DE IESU

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

Teresa ARMATO

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

Edoardo COSENZA

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

Vincenzo SANTAGADA

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

P A

Maura STRIANO

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

Emanuela FERRANTE

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

Luca FELLA TRAPANESE

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

Chiara MARCIANI

P	A
<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.

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

Premesso che:

- 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, stabilisce che:

“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.*

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.*”;

- l'art. 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“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.”;

- l'art. 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“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.”;

- l'art. 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“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.”;

- l'art. 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“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.”;

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica 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, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132, 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;

- il suddetto Decreto stabilisce:

- all'art. 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 Piano tipo di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data";

- all'art. 8, comma 2, 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"*;

Preso atto, altresì, che:

- con Decreto del Ministero degli Interni del 22 dicembre 2023, d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sentita la Conferenza Stato – Regione – Autonomie Locali, è stato differito al 15 marzo 2024, il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 da parte degli enti locali, ai sensi dell'art. 151 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- con comunicato del Presidente ANAC del 10/01/2024 è stato reso noto che *"per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023"*;

Richiamate:

- la deliberazione n. 1 del 24/01/2024, con la quale il Consiglio comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione – D.U.P. 2024/2026, di cui alla deliberazione di proposta della Giunta comunale n. 476 del 7/12/2023;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 1/03/2024, con la quale è stato approvato il Piano Provvisorio degli Obiettivi per il 2024;
- la deliberazione n. 9 del 9/04/2024, con la quale il Consiglio comunale ha approvato la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione – D.U.P. 2024/2026, di cui alla deliberazione di proposta della Giunta comunale n. 87 del 15/03/2024;
- la deliberazione n. 10 del 9/04/2024, con la quale il Consiglio comunale ha approvato il bilancio di previsione 2024/2026, di cui alla deliberazione di proposta della Giunta comunale n. 91 del 14/03/2024;

Rilevato che il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81, *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, comma 1, per i comuni 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'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 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'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- 4) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 5) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;

6) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

7) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

- all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *"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."*, decretando pertanto la separazione tra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, comma 1, 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 piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Rilevato, altresì, che:

- il 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, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

- all'art. 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 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'art. 3, comma 1, gli obiettivi di valore pubblico generati dall'azione amministrativa vanno intesi come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo; ai sensi del comma 2, 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'art. 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'art 3 co.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. 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 L.190/2012 e 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'art. 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'art. 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;
- c. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 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 e dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

4. SEZIONE 4. MONITORAGGIO:

ai sensi dell'art. 5, la sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle 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" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

- all'art. 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'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale;

Considerato 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 al disegno di legge di conversione, 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»)"*;

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Monica Cinque

Preso atto che:

- l'art. 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 nell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), gli articoli 2 bis e 2 ter; in particolare, l'art. 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* redatta secondo il piano annuale delle stesse e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali; i nominativi del soggetto individuato sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica;

- l'art.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 fine, procede alla modifica del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150 (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), introducendo all'art. 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 ed all'art.5, il comma 2bis, 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 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

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, hanno provveduto a trasmettere i contenuti da inserire nella sezione *“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 ed agli indirizzi stabiliti dal Consiglio Comunale con la deliberazione n. 6 dell'11 marzo 2024;

- il Dirigente del Servizio Politiche di inclusione e di integrazione sociale, nella qualità di *Responsabile per l'integrazione dei lavoratori con disabilità* ai sensi dell'art.3 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, come da Disposizione del Direttore Generale n.9 del 18 marzo 2024, ha fatto pervenire lo schema relativo agli *obiettivi di accessibilità fisica e digitale*, d'intesa con il Dirigente dell'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi per la parte relativa agli *obiettivi di accessibilità digitale*, tenendo conto di quanto prescritto dall'art. 9, comma 7, del D.L.

n. 179/2012 e ribadito dalle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici redatti dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID);

- l'Area Risorse Umane ha trasmesso lo schema relativo alla sezione "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*", tenendo conto dei contenuti presenti nella Sezione operativa – parte II, capitolo B.5 del DUP 2024 – 2026 ed integrando lo stesso con i contenuti relativi alla "*formazione del personale*";

- è stato definito il contenuto della sotto-sezione "*Organizzazione del lavoro agile*" relativamente al nuovo *Regolamento per il lavoro agile*, i cui criteri sono stati sottoposti ad uno specifico tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali;

- il contenuto della sotto-sezione "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*" è stato oggetto di informativa alle Organizzazioni Sindacali in conformità all'art.4, comma 5, del CCNL Funzioni Enti Locali sottoscritto il 16 novembre 2022;

- con nota pg/2024/311943 del 5 aprile 2024, il Dirigente del Servizio Politiche di genere e Pari Opportunità ha rappresentato che, in oggi, non risulta elaborato un aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive per le annualità 2024/2026. Pertanto, nel solco delle azioni già inserite nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 238 del 18 luglio 2023 e tenuto conto che il Direttore Generale, con disposizione n.12 del 4 aprile 2024 ha nominato i componenti del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, l'amministrazione comunale si riserva l'eventuale aggiornamento dei contenuti del Piano in argomento, sulla base delle proposte che potranno pervenire dal "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", ai sensi del Regolamento approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 453 del 17 luglio 2015 e della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011;

Considerato ancora che:

- con deliberazione n. 67 del 1 marzo 2024, la Giunta Comunale, nelle more della definizione del Piano degli Obiettivi per il triennio 2023/2025, ha approvato il Piano Provvisorio degli Obiettivi (PPO) per l'esercizio 2024, in conformità all'art.5, comma 1ter del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il quale stabilisce che "*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*";

- è stato attivato, dal 24 gennaio al 23 febbraio scorso, lo specifico modulo di monitoraggio degli obiettivi specifici programmati per il triennio 2023 - 2025, come indicati nella Sottosezione 2.2 del PIAO 2023 – 2025, da ultimo approvata con la deliberazione di Giunta Comunale n. 471 del 7 dicembre 2023, utilizzando l'applicativo per il controllo di gestione realizzato *in house* dalla 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 gli anni 2024 e 2025 e di inserire risultati specifici e puntuali per l'anno 2026 da recepire nei documenti di programmazione operativa per il triennio, in conformità alle previsioni contenute nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026 adottato dalla Giunta con la deliberazione n. 476 del 7 dicembre 2023 e successivamente approvato con deliberazione consiliare n.1 del 24 gennaio 2024;

- alla luce di quanto sopra, è stato elaborato dal Servizio Programmazione e valutazione della 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 2024 - 2026, 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 2024 –

2026 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*, come da ultimo approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2020, prevede l'assegnazione di obiettivi con caratteristiche diverse in rapporto alle tipologie altrettanto differenziate degli uffici (può consistere nel conseguimento di un risultato di forte innovazione, ma può 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")

- vanno, altresì, confermati gli obiettivi trasversali e di ente, già individuati nel PPO, che coinvolgono più Macrostrutture ovvero l'intera organizzazione comunale, finalizzati a garantire:

- 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'art.1, comma 572, della Legge 234/2021;
- 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'art. 7, comma 2, del decreto legislativo 150/2009 e ss.mm.ii.;
- lo smaltimento delle fatture arretrate ed il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti di natura commerciale nei 30 gg. 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, nel rispetto degli obblighi *more tempore* intervenuti ai sensi dell'art.4bis, comma 2, della 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*";
- il miglioramento delle prestazioni rese connesse all'attuazione delle previsioni di cui al Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto il 29 dicembre 2023 che ha previsto, per l'anno 2024, un premio incentivante a favore del personale che, operando già ordinariamente in giorni festivi, rende la prestazione in giorni festivi ulteriori rispetto a quelli dovuti in virtù dei turni programmati, secondo specifici obiettivi da inserire nel piano della performance dell'ente ed a condizione che sia, comunque, garantita la copertura del 100% delle presenze nei giorni festivi ordinariamente spettanti;

- in linea con il Piano degli Obiettivi Gestionali per l'esercizio 2024, approvato con la Disposizione del Direttore Generale n. 8 del 18 marzo 2024, s'intende, inoltre, attribuire a tutti i Servizi e gli altri uffici di livello dirigenziale cinque obiettivi comuni, derivanti da puntuali obblighi normativi:

- il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, anche in attuazione dell'art.2, comma 9, della Legge 241/1990 e s.m.i., in forza del quale "*La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale (..)*";
- la risposta tempestiva, da parte di ciascun dirigente di ufficio di livello dirigenziale, alle richieste di "accesso documentale" ai sensi della legge 241/1990 e di accesso "generalizzato" ai sensi dell'art.5 del d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.l.gs. 97/2016;
- il rispetto della tempistica, le modalità ed i contenuti definiti dalla Direzione Generale per la redazione del report periodico di monitoraggio sul controllo interno. nell'ambito del quadro organizzativo dettato dall'art.9 del Regolamento sul Sistema dei controlli interni del

Comune di Napoli, approvato dal Consiglio Comunale, con la deliberazione n. 4 del 28/02/2013 e ss.mm.ii., ai sensi del quale il controllo di gestione si realizza secondo un sistema a matrice per cui spetta alla Direzione Generale l'individuazione delle grandezze da rilevare e l'adozione di un sistema informativo unitario ed ai Dirigenti apicali, per il tramite dei referenti unici per l'anticorruzione, la trasparenza ed i controlli interni, nominati presso ciascuna Macrostruttura, la rilevazione delle medesime, raccogliendo i dati presso i Servizi e le Unità Organizzative Autonome ed inserendo gli stessi nei *format* predisposti;

- l'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione previsti nella sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in adempimento del principio di collegamento di tali documenti al Piano della Performance dell'ente 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*";

- in conformità al già citato *Sistema di valutazione delle performance dirigenziali*, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2020, ai sensi del quale, rientra nelle competenze del Direttore Generale anche l'assegnazione "*di ulteriori obiettivi ai Dirigenti apicali con proprio atto monocratico*", s'intende, altresì, confermare l'obiettivo gestionale specifico già assegnato dal Direttore Generale a tutti i Dirigenti apicali dell'ente, finalizzato a promuovere un'adeguata partecipazione alle attività di formazione per se stessi e per il relativo personale, nel rispetto dei piani formativi programmati nel presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione ed in ottemperanza alla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 25 gennaio 2024;

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. 2024/2026 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'art. 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'Ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS;
- il D.U.P. 2024/2026, tra l'altro, contiene l'individuazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi 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 2024/2026, approvato con la deliberazione n.10 del 9 aprile 2024;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (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) e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";
- il decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il decreto legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- la deliberazione del 24 gennaio 2024, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (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 del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (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 giugno 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 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’Amministrazione digitale”, ed in particolare l’art. 12 che disciplina “Norme generali per l’uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell’azione amministrativa”;
- il “Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024”, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- gli artt. 54 e ss. del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, 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 del 24 marzo 2023 avente per oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”;
- la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 25 gennaio 2024;
- il decreto legislativo 13 dicembre 2023, n.222, recante Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 185 del 31 maggio 2023 ed, in particolare:
 - l’art.13, comma 3, lett. a), ai sensi del quale il Direttore Generale “*sovrintende all’attività dell’Ente in esecuzione degli atti e degli indirizzi dell’Amministrazione e cura l’integrazione tra le diverse strutture organizzative, come anche l’identificazione e la risoluzione di eventuali conflitti di competenza, al fine di garantire efficacia, efficienza e uniformità all’attività dell’Ente*”;
 - l’art.13, comma 3, lett. b), ai sensi del quale il Direttore Generale “*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*”;

Attestato che:

l’istruttoria preordinata all’adozione del presente atto, anche ai fini di eventuali ipotesi di conflitto ex art.6bis della Legge 241/1990, introdotto dalla Legge 190/2012, art. 41, comma 1, 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’art. 147bis del D.Lgs. 267/2000 e degli artt. 1, comma 1, lett. b) e 17, comma 2, lett. a) del *Regolamento dei controlli interni* dell’Ente;

Ritenuto che ricorrono i motivi di urgenza previsti dall’art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, considerando l’urgenza per l’Amministrazione 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 ~~2023-2023~~ ²⁰²³⁻²⁰²⁴ per complessive pagine.....1.708..... progressivamente numerate, firmate digitalmente, è conservato nell’archivio informatico dell’Ente, repertoriati con il n.LDGEN-2024-006.

Piccolo

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Monica Ciarone

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:

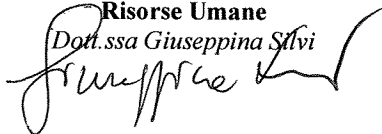
**Il Dirigente
del Servizio Programmazione
e Valutazione**

Dott.ssa Alessia Piccolo



**Il Responsabile dell'Area
Risorse Umane**

Dott.ssa Giuseppina Silvi



**Il Dirigente del Servizio Anticorruzione
e Trasparenza**

quale Responsabile della Trasparenza

Dott. Francesco Tonda



**Il Dirigente del Servizio Politiche
di inclusione e di integrazione sociale**

quale Responsabile per l'integrazione

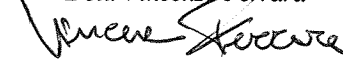
dei lavoratori con disabilità

Dott. Raffaele Salgamo



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

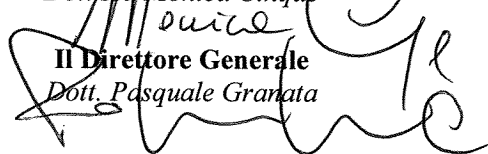
Dott. Vincenzo Ferrara



Il Segretario Generale

quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Dott.ssa Monica Cinque



Il Direttore Generale

Dott. Pasquale Granata

Con voti UNANIMI,

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al DPR 24 giugno 2022, n. 81 e secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, che allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
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'art.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'art.5 del medesimo Decreto;
4. di riservarsi, con successivo provvedimento, l'eventuale aggiornamento dei contenuti prescritti alla lettera g) del comma 2 della norma di cui al punto 1) del deliberato sulla base delle proposte che potranno pervenire dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi del Regolamento approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 453 del 17 luglio 2015 e della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011;
5. di dare mandato al Servizio Programmazione e Valutazione dell'Area Direzione Generale

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Monica Cinque



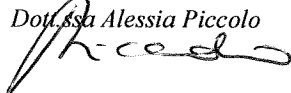
di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite con la Circolare del Capo Dipartimento n. 2 dell'11 ottobre 2022, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

6. di dare altresì mandato all'Area Risorse Umane per l'invio della sotto-sezione *Piano triennale dei fabbisogni di personale* del presente PIAO, con il parere del Collegio dei Revisori dei Conti di cui all'art.19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, alla Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, ai fini dell'approvazione ai sensi degli artt. 243bis, comma 8, lett. b) e 243, comma 1, del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, dando atto che si procederà alle assunzioni ivi previste subordinatamente alla preventiva approvazione da parte della predetta Commissione ed al ricorrere di tutte le ulteriori condizioni, finanziarie e non, richieste in materia dalla legge.

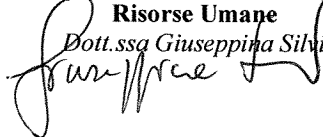
(**) Adottare il presente provvedimento con l'emendamento riportato nell'intercalare allegato;
 X (**) Con separata votazione, sempre con voti UNANIMI, dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile per l'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;

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

**Il Dirigente
del Servizio Programmazione
e Valutazione**
Dott.ssa Alessia Piccolo



**Il Responsabile dell'Area
Risorse Umane**
Dott.ssa Giuseppina Silvi



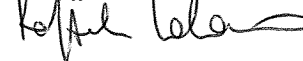
**Il Dirigente del Servizio Anticorruzione
e Trasparenza
quale Responsabile della Trasparenza**

Dott. Francesco Tanda



**Il Dirigente del Servizio Politiche
di inclusione e di integrazione sociale
quale Responsabile per l'integrazione
dei lavoratori con disabilità**

Dott. Raffaele Salamino



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

Dott. Vincenzo Ferrara



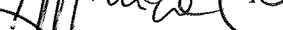
Visto: Il Responsabile dell'Area Segreteria Generale

Dott.ssa Maria Aprea



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

Dott.ssa Monica Cinque



Il Direttore Generale

Dott. Pasquale Granata



L'Assessore con delega alla Legalità

Antonio De Jesu



L'Assessore con delega alle Pari Opportunità

Emamela Ferrante



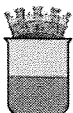
Il Sindaco

Gaetano Manfredi



IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Monica Cinque





COMUNE DI NAPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 07 DELL'11/04/2024, AVENTE AD OGGETTO:
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.

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
Dr.ssa Alessia Piccolo**

Proposta pervenuta al Dipartimento Ragioneria il 11/04/2024..... e protocollata con il n. DGE/2024/155..... ;

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:

.....
.....
.....
V.f.a
.....
.....

Addi, 12/04/2024

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. 7 del 11.04.2024 DGC/2024/155 del 11.04.2024. Direzione Generale, Segreteria Generale, Digitalizzazione e Sistemi Informativi , Risorse Umane. Servizi Programmazione e Valutazione , 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)2024 -2026, 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 2024/2026.

Visto che la dirigenza competente ha verificato la coerenza della spesa del personale 2023/2025 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 2024/2026.

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 30/06/2023, in esercizio provvisorio ai sensi dell'art. 1, comma 22-bis, del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 i cui impegni di spesa risultano già assunti per l'esercizio 2024 e seguenti e quelle inerenti alle assunzioni dell'area dirigenza già perfezionate a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 12/2024 .

Per le nuove assunzioni programmate nel fabbisogno del Personale per gli anni 2024/2026 riportate nella Tab. 8) , la copertura finanziaria risulta assicurata 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 le assunzioni a valere sulle risorse PNCapCoe sul CAP 104809/1 (retribuzioni), CAP 104809/2 (contributi) e CAP 104809/3 (IRAP) 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 al Tab 9) del Fabbisogno per gli anni 2024/2026 – Spese per assunzioni a carico del Bilancio- dirigenti con contratto ex art. 110 comma 1 del TUEL sul CAP 911008/1 (retribuzioni), CAP 921008/3 (contributi) e CAP 931008/4 IRAP).

Per la spesa di cui al Tab. 11) – Spesa per assunzioni TD eterofinanziati , la copertura sul Bilancio 2024/2026 è così assicurata :

spesa per assunzioni finanziate con Fondo Sicurezza 2024/2026 CAP 155102/4 (retribuzioni), CAP 155102/5 (contributi) e CAP 155102/6 (IRAP).



41

spesa relativa al Fondo Povertà 2020 CAP 101591/109 (retribuzioni), CAP 101591/110 (contributi) e CAP 101591/111(IRAP), finanziata da applicazione di avanzo vincolato nel 2024 che dovrà essere reimputata in ragione dell'esigibilità della spesa.

spesa per assunzioni a tempo determinato finanziate con Fondi del decreto Bradisismo CAP 110829/1 (retribuzioni), CAP 110829/2 (contributi) e CAP 110829/3 (IRAP).

Per il personale ex art. 90, comma 3 del TUEL la spesa riportata nella tabella n. 13) trova copertura sui capitoli 911008/2 (retribuzioni), 921008/2 (oneri) e 931008/2 (IRAP) per gli anni 2024 e 2025. Per il 2026, la copertura non copre l'intero anno, risultando limitata ai primi nove mesi.

Si rammenta che le nuove assunzioni programmate nel Piano di Fabbisogno personale 2024/2026 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 .

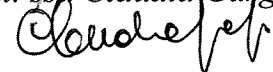
Il nuovo Fabbisogno di Personale 2024/2026 va inviato, per i relativi controlli e del parere, al Collegio dei Revisori dei Conti.

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

Napoli, 12.04.2024



Il Ragioniere Generale
dott. ssa Claudia Gargiulo





COMUNE DI NAPOLI
Collegio dei Revisori

PARERE PREVENTIVO DEL COLLEGIO REVISORI DEI CONTI DEL 12 APRILE 2024

OGGETTO: Proposta di deliberazione G.C. n. 07 del 11/04/2024. Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026. Parere Organo di revisione al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026 – Sezione 3- Sottosezione 3.3 .

L'anno duemilaventiquattro il giorno 12 del mese di aprile, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti "in modalità a distanza", così composto e presente:

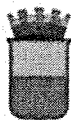
<i>dott. Costantino SESSA</i>	<i>Presidente</i>
<i>dott. Raffaele PIA</i>	<i>Componente</i>
<i>dott.ssa Teresa DEL PRETE</i>	<i>Componente</i>

per esprimere il proprio parere sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

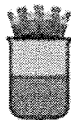
PREMESSO

- *che il Comune di Napoli è ente in riequilibrio finanziario pluriennale, avendo aderito alla procedura di cui agli art. 243 bis e ss del D. Lgs. n. 267/2000;*
- *che con Deliberazione di Consiglio Comunale n.28 del 25/05/2023 è stato approvato il rendiconto 2022;*
- *che con Deliberazione di Consiglio Comunale n.01 del 24/01/2024 è stato approvato il Documento unico di programmazione (D.U.P.)2024/2026;*
- *che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 9/04/2024 è stato approvato la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (D.U.P.) 2024/2026;*
- *che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 9/04/2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026;*
- *che con Deliberazione di Giunta comunale n. 67 del 1/03/2024 è stato approvato il Piano Provvisorio degli Obiettivi per il 2024;*



RICHIAMATO

- *l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;*
- *l'art. 91 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 che ne prevede l'obbligo specificamente per gli enti locali;*
- *l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che al comma 2 dispone che "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente." e al comma 4 ne richiede l'approvazione ogni anno con un meccanismo a scorrimento che si accorda con i tempi della programmazione finanziaria;*
- *il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 che nel disciplinare il Piano integrato di attività e organizzazione ha previsto una apposita sezione per la programmazione delle risorse umane e il successivo D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 che, per le pubbliche amministrazioni con oltre 50 dipendenti, ne ha soppresso l'approvazione del Piano come adempimento a sé stante in quanto appunto confluito nel PIAO;*
- *il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 che in ordine alla sezione del PTFP nel PIAO, partendo dalla consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, prevede che essa debba evidenziare:*
 - 1) *la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*



COMUNE DI NAPOLI

Collegio dei Revisori

- 2) *la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) *le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) *le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

TENUTO CONTO

- *del D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;*

CONSIDERATO

- *il valore di "spesa potenziale massima" per l'Ente di € 361.662.514,55, che corrisponde alla media 2011/2013 della spesa del personale quantificata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006.*
- *il limite massimo della spesa di personale a tempo determinato (flessibile) per il Comune di Napoli, determinato in rispetto dell'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, ammonta ad € 19.935.409,54, al netto di oneri contributi e Irap;*



Collegio dei Revisori

ESAMINATA

- la proposta deliberazione G.C. n.07 dell'11/04/2024 con la quale si intende sottoporre all'approvazione il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, contenente la Sezione 3: Organizzazione e capitale Umano - Sottosezione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 che prevede:

❖ **assunzioni a tempo indeterminato**, così come esplicitate nella Sottosezione 3.3 deliberato e dettagliate nella tabella di seguito, che riporta, per ciascuna annualità, il numero dei posti da coprire per area e profilo, la decorrenza programmata e la spesa che ne deriva, comprensiva degli oneri riflessi e Irap:

Area	Profilo	Unità	Procedura	Decorrenza	Costo anno 2024	Costo anno 2025	
operatori esperti	sovvegliante	25	centro per l'impiego	01/07/2024	268.413,37	536.484,42	
	collaboratore amministrativo	25	progressione tra aree	01/07/2024	10.668,43	21.320,28	
Istruttori	agente di polizia municipale	50	concorso pubblico	01/11/2024	209.213,52	1.255.012,51	
	istruttore amministrativo	30	scorrimento graduatorie	01/05/2024	482.656,62	723.598,50	
	istruttore amministrativo	50	scorrimento graduatorie	01/07/2024	603.384,17	1.205.997,51	
	istruttore culturale	3	scorrimento graduatorie	01/07/2024	36.203,05	72.359,85	
	istruttore informatico	2	scorrimento graduatorie	01/07/2024	24.135,37	48.239,90	
	istruttore tecnico	50	concorso pubblico	30/12/2024	7.644,65	1.205.997,51	
	ragioniere	20	scorrimento graduatorie	01/07/2024	241.353,67	482.399,00	
Funzionari ed EQ	assistente sociale	4	mobilità volontaria	01/12/2024	8.737,70	104.697,04	
	istruttore direttivo agronomo	8	scorrimento graduatorie	01/07/2024	104.764,36	209.394,09	
	istruttore direttivo amministrativo	40	progressione tra aree	01/09/2024	27.399,75	82.172,43	
	istruttore direttivo amministrativo	20	scorrimento graduatorie	01/07/2024	261.910,91	523.485,22	
	istruttore direttivo culturale	7	scorrimento graduatorie	01/07/2024	91.668,82	183.219,83	
	istruttore direttivo economico finanziario	57	scorrimento graduatorie	01/07/2024	746.446,10	1.491.932,87	
	istruttore direttivo informatico	6	scorrimento graduatorie	01/07/2024	78.573,27	157.045,57	
	istruttore direttivo psicologo	3	mobilità volontaria	01/12/2024	6.553,28	78.522,78	
	funzionario socioeducativo	72	concorso	01/10/2024	483.406,04	1.932.409,51	
	funzionario tecnico		50	concorso	01/07/2024	654.777,28	1.308.713,05
			10	scorrimento graduatorie	01/12/2024	21.844,26	261.742,61
	maestra/o		19	progressione tra aree	01/12/2024	3.257,82	39.031,91
			50	concorso	01/10/2024	335.698,64	1.341.951,05
maestra/o		64	scorrimento graduatoria	01/09/2024	572.690,85	1.717.697,34	
dirigenti	dirigente	2	mobilità	01/07/2024	47.350,31	94.640,27	
	dirigente amministrativo	1	art.11, co 1, dl 105/2023	01/02/2024	43.381,18	47.320,14	
	dirigente tecnico	1	scorrimento graduatoria	11/03/2024	38.224,21	47.320,14	
	dirigente avvocato	1	scorrimento graduatoria	01/06/2024	27.614,36	47.320,14	
	dirigente amministrativo	1	assunzioni concorso AMM/DIR	01/08/2024	19.725,97	47.320,14	
	dirigente tecnico	1	scorrimento graduatoria	01/08/2024	19.725,97	47.320,14	
	dirigenti		2	scorrimento graduatoria	01/12/2024	7.898,37	94.640,27
		674	Totale retribuzioni		5.485.322,30	15.409.305,99	
			Oneri		1.518.337,21	4.265.295,90	
			IRAP		466.252,40	1.309.791,01	
			Totale spesa assunzioni 2024		7.469.911,91	20.984.392,89	



COMUNE DI NAPOLI

Collegio dei Revisori

Anno 2025

Area	Profilo	Unità	Procedura	Decorrenza	Costo anno 2024	Costo anno 2025	Costo anno 2026	
dirigenti	dirigenti	2	scorrimento	01/12/2025		7.898,37	94.640,27	
						Oneri	2.186,27	26.196,43
						IRAP	671,36	8.044,42
						Totale spesa assunzioni 2025	10.756,00	128.881,12

Totale retribuzioni	5.485.322,30	15.417.204,35	15.503.946,26
Totale oneri	1.518.337,21	4.267.482,17	4.291.492,32
Totale retribuzioni + oneri	7.003.659,51	19.684.686,52	19.795.438,58
Totale IRAP	466.252,40	1.310.462,37	1.317.835,43
Totale spesa assunzioni 2024/2026	7.469.911,91	20.995.148,89	21.113.274,01

Le assunzioni a tempo indeterminato finanziate a valere sulle risorse del PN CapCoe, in deroga alle facoltà assunzionali, sono state contabilizzate in una tabella della Sezione 3.3.

Il rispetto dei limiti ai fini della sostenibilità finanziaria delle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 è reso evidente dalla seguente tabella:

Tabella 13 (valori al netto di irap)	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Macro 1.01 del Bilancio di previsione al netto delle risorse destinate alle assunzioni TI 2024/2026 (di cui al cap. 110816 e al cap. 104809)	270.064.444,40	227.239.067,61	217.410.636,83
Macro 1.03 (02.12.002)	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Macro 1.10 (01.04.001) Fondo rinnovi contrattuali	1.625.244,20	5.750.000,00	0,00
TOTALE spesa prevista per il personale al netto delle assunzioni TI già realizzate nell'anno 2024 (DGC n. 12/2024) e delle assunzioni TI programmate per il triennio 2024/2026	271.693.188,60	232.992.567,61	217.414.136,83
Spesa per assunzioni TI coperta da contributo dello Stato ex L. 178/2020	-2.318.927,82	-2.318.927,82	-2.318.927,82
Spesa per agenti PM a TD coperta con Fondo Sicurezza	-690.115,93	-1.360.618,38	-1.360.618,38
Spesa per assunzioni finanziate con fondi REACT EU	-731.252,00	-303.831,50	0,00
Spesa per assunzioni finanziate con Fondo Povertà	-11.765.653,02	-2.123.556,12	-1.436.713,90
Spesa per assunzioni finanziate a valere sul contributo del Patto per Napoli	-1.384.125,02	-1.384.125,02	-1.384.125,02
Spesa per assunzioni finanziate con i fondi Decreto Bradisismo	-2.003.114,50	0,00	0,00
A) Totale spesa prevista al netto delle sottrazioni	252.800.000,31	225.501.508,77	210.913.751,71
Spesa per le assunzioni TI già realizzate nell'anno 2024	104.193,76	120.836,70	120.836,70
Spesa per le assunzioni TI da realizzare (2024/2026) al netto delle assunzioni finanziate con il PN CapCoe che sono in deroga alle capacità assunzionali	6.899.465,75	19.563.849,82	19.674.601,88
B) Totale spesa prevista assunzioni TI 2024/2026 a valere sulle capacità assunzionali (da tabella n. 8)	7.003.659,51	19.684.686,52	19.795.438,58
TOTALE GENERALE (A + B)	259.803.659,82	245.186.195,29	230.709.190,29
LIMITE MASSIMO ANNUO SPESA DEL PERSONALE ex art. 5, comma 1, DM 17/03/2020 (da tabella 2)	312.862.654,87	392.444.199,27	392.444.199,27



Collegio dei Revisori

- ❖ assunzioni a tempo determinato, così come esplicitate nella Sottosezione 3.3, che riportano, per ciascuna annualità, il numero dei posti da coprire per area e profilo, le modalità di reclutamento, la decorrenza programmata, le proroghe e contratti con spesa a carico del Comune o etero finanziati, comprensivi degli oneri riflessi e Irap.

Tale spesa risulta così riepilogata:

Tipologia	Rilevanza ai fini dell'aggregato di spesa art. 9, comma 28	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Agenti di polizia municipale con finanziamento D.L. 113/2018	no	415.474,15	822.474,84	822.474,84
Contratti dell'area educativo scolastica	sì	1.684.689,12	0,00	0,00
Contratti ex art. 90 D. Lgs. 267/2000	sì	1.468.108,26	1.468.108,26	1.468.108,26
Contratti TD vari profili (finanziamento Patto per Napoli)	no	1.070.558,45	1.070.558,45	1.070.558,45
Dirigenti ex 110, comma 1 *	no	918.788,69	666.731,09	662.481,96
Dirigenti ex art. 110, comma 2 e Direttore Generale	sì	228.000,00	228.000,00	196.327,00
PON Governance e Capacità istituzionale	no	183.064,77	42.735,53	0,00
Progetto potenziamento uffici comunali (ReAct EU)	sì	570.000,00	235.000,00	0,00
Proroga RDC e nuove assunzioni (finanziamento Fondo Povertà)	sì	8.563.484,79	0,00	0,00
Contratti TD vari profili (finanziamento Dipartimento Protezione civile)	sì	1.472.204,32	0,00	0,00
TOTALE GENERALE		16.574.372,55	4.533.608,17	4.219.950,51
TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA EX ART. 9, COMMA 28		13.986.486,49	1.931.108,26	1.664.435,26
LIMITE MASSIMO (al netto degli oneri e dell'irap – nota del R.G. PG. n. 596542 del 26/07/2017)		19.935.409,54	19.935.409,54	19.935.409,54

RILEVATO

- che è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 (il rapporto spesa del personale / media entrate correnti sulla scorta dei dati rilevati dai relativi rendiconti):



Collegio dei Revisori

Rapporto tra spesa del personale 2023 e la media delle entrate correnti 2021/2023 relative ai primi 3 titoli del bilancio al netto del FCDE 2023			
ENTRATE - TITOLI	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
TITOLO I – entrate tributarie	877.200.776,85	878.807.389,93	920.410.684,97
TITOLO II – trasferimenti	643.772.484,12	451.378.477,62	409.586.768,26
TITOLO III – entrate extratributarie	241.271.698,11	240.501.261,72	276.753.531,66
	1.762.244.959,08	1.570.687.129,27	1.606.750.984,89
Entrate da sottrarre			
Contributo per LEP assistenza sociale (art. 1, comma 797 e ss. L. 178/2020)	-85.200,00	-1.917.000,00	-2.478.143,38
Fondo Povertà 2020 per assunzioni TD	- 15.106.268,18	-	-
Contributi Ministero Interno Fondo Sicurezza		-375.101,60	-509.225,90
TOTALE	1.747.053.490,90	1.568.395.027,67	1.603.763.615,61
Media Entrate Correnti (MEC)		1.639.737.378,06	
FCDE previsione 2023 (assestato)		-277.083.908,36	
MEC – FDCE		1.362.653.469,70	
SPESA		Anno 2023	
MACROAGGREGATO 1.01		220.146.763,29	
VOCE 1.03.02.12.001		0	
VOCE 1.03.02.12.002		0	
VOCE 1.03.02.12.003		0	
VOCE 1.03.02.12.999		88.963,39	
TOTALE		220.235.726,68	
Spesa da sottrarre (al netto di irap)			
Spesa per assistenti sociali coperte da contributo dello Stato		-2.318.927,82	
Spesa per assunzioni TD finanziate con risorse del Fondo Sicurezza		-478.521,14	
Spesa per assunzioni finanziate col Fondo povertà 2018		-626.942,91	
Spesa per assunzioni fatte a valere sul contributo ex art. 1, comma 570, L. n. 234/2021 (Patto per Napoli)		-871.053,04	
Spesa per assunzioni TD finanziate con fondi REACT EU		-1.204.737,09	
Spesa di Personale (SP) 2023		214.735.544,68	
Rapporto SP / (MEC – FDCE)		15,76%	

- che in base al dato della popolazione residente, il comune di Napoli si colloca nella fascia h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti della tabella 1 def DM 17/03/2020, a cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari al 28,80%;



Collegio dei Revisori

- che il confronto con il valore rilevato consente di affermare che l'Ente si colloca nella prima casistica, ossia quella definita degli "enti virtuosi";

PRESO ATTO

- del valore finanziario complessivo della dotazione organica :

Area	Costo unitario	Evoluzione dell'organico nel triennio			Costo per DO		
		2024	2025	2026	2024	2025	2026
Operatori	20.606,59	386	356	317	7.954.143,74	7.335.946,04	6.532.289,03
Operatori esperti	21.459,38	389	355	316	8.347.698,82	7.618.079,90	6.781.164,08
Istruttori	24.119,95	1187	1166	1135	28.630.380,65	28.123.861,70	27.376.143,25
Istruttori - Agente di polizia municipale	25.100,25	1203	1182	1112	30.195.600,75	29.668.495,50	27.911.478,00
Istruttori - Personale educativo scolastico	24.784,71	522	514	508	12.937.618,62	12.739.340,94	12.590.632,68
Totale Istruttori		2912	2862	2755	71.763.600,02	70.531.698,14	67.878.253,93
Funzionari ed EQ	26.174,26	1596	1559	1476	41.774.118,96	40.805.671,34	38.633.207,76
Funzionari ed EQ - Polizia municipale	27.154,56	119	93	67	3.231.392,64	2.525.374,08	1.819.355,52
Funzionari ed EQ - Personale educativo scolastico	26.839,02	186	186	186	4.992.057,72	4.992.057,72	4.992.057,72
Totale Funzionari ed elevata qualificazione		1901	1838	1729	49.997.569,32	48.323.103,14	45.444.621,00
Dirigenti	47.320,14	97	97	80	4.590.053,58	4.590.053,58	3.785.611,20
TOTALE		5685	5508	5197	142.653.065,48	138.398.880,80	130.421.939,24
ONERI CONTRIBUTIVI					38.059.837,87	36.924.821,40	34.796.573,39
IRAP					12.125.510,57	11.763.904,87	11.085.864,84
TOTALE COMPLESSIVO					192.838.413,92	187.087.607,07	176.304.377,47

- del rispetto della suddetta "spesa potenziale massima" ai limiti imposti dall'art. art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006;
- delle cessazioni previste nel triennio 2024-2026, analiticamente dettagliate nella Tab.4 della Sottosezione 3.3;

CONSTATATO

- che i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 per ciascuna fascia demografica. Fino all'anno 2024, tuttavia, l'incremento deve essere contenuto in importi graduali determinati applicando le percentuali crescenti di cui alla Tabella 2 del D.M. alla spesa di personale relativa all'anno 2018. Pertanto, in assenza di future variazioni normative, a partire dall'anno 2025, l'unico limite da osservare resta quello del valore soglia della Tabella 1 del DM.;



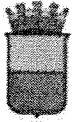
Collegio dei Revisori

DATO ATTO

- *che rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;*
- *che l'art. 57, con ma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020., convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, che recita "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (14 ottobre 2020, n.d.r.), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti 'poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1; 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto - legge 30 aprile 2019, h. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantita il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;*
- *che l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'Organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;*
- *che l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'Organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;*

VERIFICATO

- *che le assunzioni previste nella suddetta deliberazione trovano coerente corrispondenza nell'apposita Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 nonché negli stanziamenti finanziari contenuti nel Bilancio 2024/2026, documenti approvati dal Consiglio Comunale;*



COMUNE DI NAPOLI

Collegio dei Revisori

- *che è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;*
- *che l'Ente, in termini di spesa per lavoro flessibile, rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, così come dettagliato nel deliberato;*
- *che l'Ente rispetta il limite dell'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);*
- *l'Ente ha conseguito un risultato di competenza 2022 positivo, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 del citato articolo 1 della L. 145/2018 in applicazione di quanto previsto dalla Circolare MEF RGS n° 3/2019 del 14 febbraio 2019. Come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione 2022 (allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118), come modificato dal DM 1.08.2019;*
- *l'Ente risulta essere correttamente adempiente rispetto alla trasmissione degli schemi di bilancio, dei dati contabili analitici, del piano degli indicatori e dei documenti allegati richiesti dalla BDAP rispetto ai bilanci di previsione, rendiconti, bilanci consolidati approvati;*

VISTO

- *il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, dal Responsabile dell'Area Risorse umane;*
- *il parere favorevole di regolarità contabile espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, dal Ragioniere Generale, nel quale rileva che tali modifiche siano subordinate al conseguimento dell'autorizzazione prevista dall'art. 243 bis comma 8 lettera del TUEL;*

TUTTO CIO PREMESSO, RICHIAMATO, TENUTO CONTO, CONSIDERATO,

ESAMINATO, RILEVATO, PRESO ATTO, CONSTATATO,

DATO ATTO, VERIFICATO, VISTO

IL COLLEGIO DEI REVISORI

ESPRIME

- *per quanto di competenza, parere favorevole, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, sulla proposta di deliberazione di G.C. n.07 dell'11/07/2024.*



COMUNE DI NAPOLI

Collegio dei Revisori

ASSEVERA

- *la sostenibilità finanziaria della spesa di personale derivante dalle assunzioni proposte nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026, contenuta nel PIAO 2024-2026, Sezione 3: Organizzazione e capitale Umano - Sottosezione 3.3, della suddetta proposta di deliberazione;*
- *il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024/2026, approvato con Consiglio Comunale con deliberazione n.10 del 09/04/2024.*

RACCOMANDA

- *a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023, la verifica delle entrate correnti accertate ed utilizzate per il calcolo della capacità finanziaria assunzionale;*
- *di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..*
- *di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla RGS tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.*
- *di inviare la presente deliberazione alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali per il controllo sulla dotazione organica e sulle assunzioni di personale ai sensi dell'art. 243 bis, comma 8, lettera d) e 243, comma 1, del Dlgs 267/2000.*

Napoli, lì 12/04/2024

IL COLLEGIO DEI REVISORI

dott. Costantino Sessa - Presidente

dott. Raffaele Pia - Componente

dott.ssa Teresa Del Prete – Componente

(Sottoscritta digitalmente)

La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art.24 del D.Lgs.07/03/2005, n.82 e s.m.i. (CAD).

Piazza Municipio – Palazzo San Giacomo, 3° piano – 80133 Napoli – Italia - tel.:(+39) 081 7959700-1 – fax :(+39) 081 7959707_

revisori.conti@comune.napoli.it – www.comune.napoli.it/revisori

pag.11/11

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 7 DELL'11.4.2024
 SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE, SERVIZIO POLITICHE DI GENERE E PARI
 OPPORTUNITA', SERVIZIO POLITICHE DI INCLUSIONE E DI INTEGRAZIONE SOCIALE
 PERVENUTA ALLA SEGRETERIA GENERALE IN DATA 12.4.2024
 SG 131 - PIAO 2024/2026

OSSERVAZIONI DEL SEGRETARIO GENERALE

Con la proposta in esame, oggetto di lettera d'urgenza, si intende approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, 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 e l'eventuale aggiornamento delle modalità e delle azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

- 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: *"Visto che la dirigenza competente ha verificato la coerenza della spesa del personale 2023/2025 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 a valore medio del triennio 2011-2012-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e sss. Legge n. 296/2006, così come verificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nel parere espresso al Bilancio di Previsione 2024/2026. Verificato il calcolo della sostenibilità della spesa del personale sulle entrate correnti. [...] Per la spesa di cui al Tab. 11 - Spesa per assunzioni TD eterofinanziati [...] spesa relativa al Fondo Povertà 2020 [...] finanziata da applicazione di avanzo vincolato nel 2024 che dovrà essere reimputata in ragione dell'esigibilità della spesa. Per il personale ex art. 90, comma 3 del TUEL [...] per il 2026, la copertura non copre l'intero anno, risultando limitata ai primi nove mesi. Si rammenta che le nuove assunzioni programmate nel Piano di Fabbisogno personale 2024/2026 restano subordinate all'approvazione della Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali [...] nonché al ricorrere di tutte le altre condizioni finanziarie e non, richieste in materia dalla legge. Il nuovo Fabbisogno di Personale 2024/2026 va inviato, per i relativi controlli e del parere, al Collegio dei Revisori dei Conti"*

- ULTERIORI PARERI PREVISTI DALLA DISCIPLINA LEGISLATIVA O INTERNA

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI: *favorevole*.

A cura del Servizio Supporto Giuridico agli Organi, Assistenza alla Giunta e Affari Istituzionali:
 Il funzionario, Simona Lombardi
 Il dirigente, Maria Aprea

Nel parere, il Collegio assevera la sostenibilità finanziaria della spesa di personale derivante dalle assunzioni proposte nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 ed il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024/2026. Inoltre, si raccomanda quanto segue: *“a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023, la verifica delle entrate correnti accertate ed utilizzate per il calcolo della capacità finanziaria assunzionale; di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni nella sezione “Amministrazione trasparente” [...] di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla RGS tramite l'applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO [...] di inviare la presente deliberazione alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali per il controllo sulla dotazione organica e sulle assunzioni di personale”*

- QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il PIAO è disciplinato, in particolare, dall'art. 6 del D. L. 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

Il Comune di Napoli si è avvalso della facoltà concessa dal decreto del Ministero dell'Interno del 22.12.2023 di differire l'approvazione del bilancio 2024/2026 al 15.3.2024, pertanto la sua approvazione viene proposta entro trenta giorni a decorrere dal 15 marzo u.s..

Con riferimento alla sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”, nelle premesse viene rappresentato che la stessa fa riferimento al nuovo Regolamento per il lavoro agile, la cui approvazione risulta all'ordine del giorno della medesima seduta di Giunta.

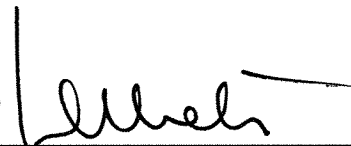
Per gli aspetti prettamente tecnici che caratterizzano la proposta, assumono particolare rilievo l'istruttoria e le valutazioni svolte dalla dirigenza proponente, che trova estrinsecazione nel parere di regolarità tecnica.

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 concludente, con riguardo al principio di buon andamento, economicità e imparzialità dell'azione amministrativa.

Firmato digitalmente da:
MONICA CINQUE
Firmato il 12/04/2024
16:17
Sede Certificata:
23040310
Valido dal 10/08/2021
al 10/08/2024
InfoCert Firma
Qualificata 2

Monica Cinque 

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 

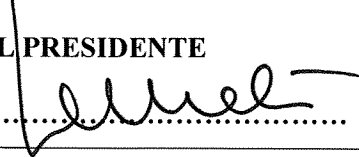
A cura del Servizio Supporto Giuridico agli Organi, Assistenza alla Giunta e Affari Istituzionali:
Il funzionario, Simona Lombardi
Il dirigente, Maria Aprea

Deliberazione di G. C. n. 124 del 12/04/2024 composta da n. 31 pagine progressivamente numerate,

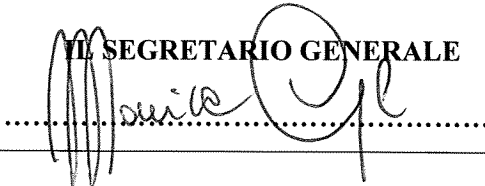
nonché da allegati come descritti nell'atto.*
*Barrare, a cura del Servizio Supporto giuridico agli organi, assistenza alla Giunta e affari istituzionali, solo in presenza di allegati

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE



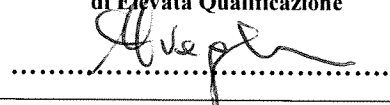
IL SEGRETARIO GENERALE



ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* il 16/04/2024 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.

Addi

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

.....