



Città di Torre del Greco
Città Metropolitana di Napoli

Deliberazione della Giunta Comunale

Verb. N. 459 del 17/4/2022

OGGETTO: art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 - *Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)* - **APPROVAZIONE.**

L'anno duemilaventidue il giorno DICIASETTE del mese di NOVEMBRE nella residenza municipale si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

		Presenti	Assenti
1) dott. Giovanni Palomba	Sindaco	P	
2) dott. Enrico Pensati	Vicesindaco		A
3) avv. Luigi Ascione	Assessore	P	
4) dott.ssa Annarita Ottaviano	Assessore	P	
5) dott.ssa Cinzia Mirabella	Assessore	P	
6) sig. Giuseppe Speranza	Assessore	P	
7) dott. Felice Gaglione	Assessore	P	
8) sig.ra Valeria Daniele	Assessore	P	

Assume la Presidenza il Sindaco

Assiste il Vicesegretario Generale: dott. Salvatore Visone
A relazione del sig. Sindaco

Ambito: Segreteria Generale



Allegato alla deliberazione
n. _____ del _____

Città di Torre del Greco

Proposta di deliberazione

Oggetto: art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 - *Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)* - **APPROVAZIONE.**

Parere di regolarità tecnica

(art. 49, 1° comma, del T.U. leggi ord. EE.LL. appr. con D. Lgs. 18/8/00, n. 267 e ss. mm. e ii.)

Li, PARERE FAVOREVOLE.

Il Dirigente Risorse Umane *ad interim*

Vice

Il Segretario Generale in funzione di coordinamento ex art. 101 C.C.N.L. 17.12.2020

Parere di regolarità contabile

(art. 49, 1° comma, e art. 153, comma 5, del T.U. leggi ord. EE.LL. appr. con D. Lgs. 18/8/00, n. 267, del regolamento di contabilità approvato con deliberazione consiliare n 3/2016)

Visto con parere FAVOREVOLE

Li, _____

Il Dirigente dei Servizi Finanziari

Parere referente

(art. 97, comma 4, lett. a), T.U. leggi ord. EE.LL. appr. con D. Lgs. 18/8/00, n. 267)

Visto con parere

N.O.

Li, 17/11/2021

Vice
Il Segretario Generale

RELAZIONE ISTRUTTORIA

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*

graduale 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 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che:

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

- 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. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”

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, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, entrato in vigore il 15.07.2022;
- 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 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.

Dato atto che:

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 79 del 28.09.2021, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024;
- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 28.04.2022, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;

• Il Comune di Torre del Greco ha provveduto, inoltre, ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 284 del 04.07.2022;

b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 258 del 29.06.2022;

c) Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 31.01.2022;

• Alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024;
- Piano delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- Piano della Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi;

Rilevato che:

• il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "*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 3bis 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 è 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 fra 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.

- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24.06.2022 stabilisce:

- 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. 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 cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."*

- 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"*;
- all'art. 8, comma 3, che *"In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione"*.
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Considerato che:

- il Comune di Torre del Greco, alla data del 31.12.2021 ha più di 50 dipendenti e pertanto nella redazione del PIAO 2022-2024, non si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, in fase di prima applicazione la data fissata per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il 30 giugno 2022;
- ai sensi all'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio per l'approvazione del Piano, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione (per il 2022 termine ultimo stabilito al 31 agosto);
- il Comune di Torre del Greco ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 28.04./2022;
- il Comune di Torre del Greco, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione a parte delle disposizioni normative inerenti ai documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione;
- al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 15 luglio 2022, in conseguenza dell'entrata in vigore del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *"Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano

(PIAO), coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, nonché i provvedimenti sopra elencati non ancora approvati e che saranno approvati in questa sede, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

- sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 del Comune di Torre del Greco, ha quindi il compito principale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;
- 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 Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e 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;
- il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e viene approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata, per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali e pertanto i singoli Enti non hanno competenze o oneri specifici se non quelli relativi a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano;
- fornire supporto alle attività del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, se richiesto;
- rispondere ad eventuali osservazioni contenuti nei verbali di sopralluogo del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 3 giorni;
- comunicare al Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 15 giorni, le misure attuative, adottate per realizzare il Piano.

Visto:

- 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;

e successive • nella 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 della Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;

- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”*;

- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

- gli *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”* adottati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022;

- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 14;

- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

- 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*

Garanzia per 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;
- la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)*", ed in particolare l'art. 2, comma 594, lettera a), che disciplina il "*Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio*";
- 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 2021/2023*", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- 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;
- il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*", che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*", convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;
- il regolamento del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sui siti istituzionali il 30.06.2022, che definisce

il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione e, all'art. 8, posticipa ulteriormente il termine di prima applicazione;

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;
- l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 804 del 30.12.2015 e ss. mm. ii.;
- lo Statuto comunale, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 95 del 24.01.2000 e ss. mm. ii.;

Il sottoscritto responsabile dell'istruttoria ai sensi dell'art 5 della legge 241/90 e ss.mm. attesta che la parte narrativa, i fatti, gli atti citati e le dichiarazioni ivi comprese sono vere e fondate, e quindi, redatta sotto la propria responsabilità tecnica

Il Dirigente ad interim
Dott. Andrea Formisano

Il Sindaco

Letta e condivisa la suesposta relazione istruttoria

Propone di deliberare

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 Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A 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 approvare altresì:
 - il piano triennale della formazione 2022/2024, presente nel PIAO - Sezione Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

- il piano delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, presente nel PIAO - Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione di programmazione Valore Pubblico;
- Piano Dettagliato degli Obiettivi, costituito da n. 31 schede obiettivo allegate alla presente deliberazione con la lettera B, parte integrante e sostanziale del presente atto, e che è assorbito nel PIAO - Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione di programmazione Performance;
- La programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024, presente nel PIAO alla - Sezione Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

4. Di confermare la deliberazione di Giunta Comunale n. 284 del 04.07.22- "*Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024*", riassorbendola con modificazioni all'interno del presente Piao di cui al punto 1 di questa delibera

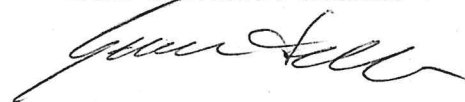
5. di dare mandato al Segretario Generale di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "*Amministrazione trasparente*", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

6. di dare mandato al Segretario Generale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, 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;

Il Sindaco

Dott. Giovanni Palomba

LA GIUNTA COMUNALE



Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed in ordine alla regolarità contabile espresso dai Dirigenti competenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 e ss. mm. ii.;

Visto il parere reso dal Collegio di revisori dei Conti con verbale n. 75 del 14.11.2022

Con votazione unanime, resa in forma palese, nei modi di legge;

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

Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 2022-2024, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A 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 approvare altresì:

- il piano triennale della formazione 2022/2024, presente nel PIAO - Sezione Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- il piano delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, presente nel PIAO - Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione di programmazione Valore Pubblico;
- Piano Dettagliato degli Obiettivi, costituito da n. 31 schede obiettivo allegate alla presente deliberazione con la lettera B, parte integrante e sostanziale del presente atto, e che è assorbito nel PIAO - Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione di programmazione Performance;
- La programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024, presente nel PIAO alla - Sezione Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

4. Di confermare la deliberazione di Giunta Comunale n. 284 del 04.07.22- "*Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024*", riassorbendola con modificazioni all'interno del presente Piao di cui al punto 1 di questa delibera

5. di dare mandato al Segretario Generale di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "*Amministrazione trasparente*", 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 mandato al Segretario Generale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, 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;

7. di dichiarare la presente deliberazione, con distinta votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del Dlgs 267/2000.



COMUNE DI TORRE DEL GRECO

PIAO 2022-2024



Immagini del Porto di Torre del Greco

Introduzione

L'art. 6 del DL 80/2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire, diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento.

Con il DPR 24 giugno 2022, N. 81, sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel PIAO.

L'art. 1 del DPR 81/2022 assorbe nel PIAO:

- Il 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;
- Il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Il 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;
- Il Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- Il 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;
- Il Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- Il Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Inoltre, il successivo comma 4 dello stesso art. 1 del DPR 81/2022 sopprime il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis, del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL), che prevedeva l'integrazione organica nel Piano esecutivo di gestione (PEG) del Piano della performance e del Piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL, separando quindi il PEG dagli altri piani.

Il successivo art. 2, comma 1, del DPR 81/2022 prescrive esplicitamente che, per gli enti locali, il Piano della performance e il Piano dettagliato degli obiettivi sono assorbiti nel PIAO.

Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente (art. 6, comma 2, del DL 80/2021).

Il decreto N. 132 del 30-06-2022, pubblicato in G.U. N. 209 del 07-09-2022, sottoscritto dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021 e convertito in Legge n. 113/2021, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e le tempistiche di approvazione.

Per quanto riguarda le tempistiche di approvazione, il suddetto decreto ministeriale (art. 8, comma 2) prevede, a regime, che il PIAO sia approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e che (art. 8, comma 3), in sede di prima applicazione, tale termine sia differito di 120 giorni successivi all'approvazione del bilancio di previsione.

Il presente documento è redatto in conformità al *"Piano tipo per le amministrazioni pubbliche"*, allegato al suddetto decreto ministeriale, che ne definisce l'articolazione e i contenuti.

SEZIONE 1

-SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE-

Scheda dell'Amministrazione	Anagrafica	NOTE
Comune	Citta di Torre del Greco	
Sede Legale	Via Del Plebiscito, 1 Palazzo Baronale	
Recapito Telefonico	081 8830111	
Sito istituzionale	www.comune.torredelgreco.na.it	
pec	protocollo.torredelgreco@asmepec.it	
Codice Fiscale Partita Iva	80047160637	
CODICE IPA	<i>CODICE IPA: I259</i>	
SINDACO	Dott. Giovanni Palomba	
SEGRETARIO GENERALE	Dott. Pasquale Incarnato	

Il Comune di Torre del Greco è
un comune italiano di 81655 abitanti¹
della città metropolitana di Napoli



La città è situata nelle immediate vicinanze del parco nazionale del Vesuvio, tra il Vesuvio e il golfo di Napoli. si estende su una superficie complessiva di 30,66 kmq.

Caratteristiche generali del territorio Torre Del Greco

Comune urbano situato a circa 14 km da Napoli, ha una superficie territoriale complessiva di 3.066 Ha. Si estende tra il Vesuvio ed il mare Tirreno, confinando ad oriente con i Comuni di Torre Annunziata e Trecase, ad occidente con Ercolano. Il territorio comunale, inserito nel più ampio contesto della conurbazione costiera, che va dalla zona orientale di Napoli fino a Castellammare di Stabia, si presenta, fatta eccezione per il cono del Vesuvio, fortemente edificato e densamente abitato, ma

non adeguatamente infrastrutturato, con gravi problemi derivanti da rischi naturali (sismici e vulcanici) e dall'assetto insediativo e produttivo.

Morfologicamente il territorio comunale, compreso fra il culmine del cono del Vesuvio - a quota 1186 - ed il livello del mare, presenta una pendenza che gradualmente diminuisce dal monte alla costa e un'altitudine media di 43 metri sul livello del mare. La conformazione orografica del territorio comunale si presenta, nel suo complesso, molto eterogenea, determinata com'è dalla vicinanza del Vesuvio, che con le sue ricorrenti e molteplici eruzioni ha, nel corso dei secoli, continuativamente mutato la natura dei luoghi. Infatti la natura del terreno si trasforma sensibilmente nel passaggio dalle balze vesuviane, dove dominano le lave antiche e recenti, alle colline (Montedoro, Camaldoli), ricche di ceneri e lapillo ed al piano agricolo, compreso fra l'autostrada ed il mare, in cui strati ben sedimentati di terreno poggiano su di una piattaforma effusiva di relativa antica formazione. La parte più antica dell'abitato, a ridosso della zona portuale, densamente costruita ed abitata, è situata in posizione eccentrica rispetto all'intero territorio comunale, mentre le aree periferiche, ad oriente, in direzione di Torre Annunziata, sono localizzate nello stretto corridoio compreso tra la zona pedemontana ed il mare. La fascia pedemontana, costituita da un'ampia area collinare alle pendici del Vesuvio, inizia a partire dalla quota 250 s.l.m. La parte bassa del territorio, variamente articolata e digradante verso il mare, è racchiusa in uno stretto corridoio posto a monte e a valle della ss. 18 – Tirrena Inferiore. Nella parte bassa troviamo anche le grandi aree di estrazione della pietra vesuviana, allo stato dismesse. Il territorio di Torre del Greco è interessato dall'area protetta del Parco Nazionale del Vesuvio, la cui superficie, relativamente al territorio cittadino, è di 1.358 Ha. Una quota parte del territorio, pari a circa 891,89 Ha, è adibita allo sfruttamento agricolo e florovivaistico. La costa è articolata in spiagge e rade rocciose. I fattori che hanno determinato l'espansione del tessuto urbano e quindi l'attuale assetto urbanistico del territorio, devono ricercarsi, in generale, in quel fenomeno di crescita che ha interessato l'intera area metropolitana della Città capoluogo e, in particolare, nel processo di urbanizzazione che ha riguardato quel comprensorio che va dalle porte del territorio comunale di Napoli fino a Castellammare di Stabia.

2. SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

PIANO DELLE PROCEDURE D SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informatici, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il comune di Torre del Greco (NA) dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D. Lgs. 10 Agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 Gennaio 2004, n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici Emanate da AgID.

Nel rispetto delle suddette Linee Guida, sull'accessibilità e fruizione degli strumenti informatici, nel corso del biennio 2022/2023 verrà effettuata una analisi completa del sito istituzionale e verranno compilate le dichiarazioni di accessibilità sulla piattaforma dell'Agenzia Digitale (<https://agid.gov.it>).

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, definita nel Piano triennale per l'informatica nella P.A. intende promuovere lo sviluppo sostenibile inclusivo ed etico, attraverso la digitalizzazione e l'innovazione al servizio della utenza, cittadini e territorio, nel rispetto della piena sostenibilità ambientale.

Tra le linee guida contenuti nel Piano assume particolare importanza quello definito come Servizi inclusivi ed accessibili, ove si richiede alle Pubbliche Amministrazioni l'erogazione di servizi digitali che siano facilmente fruibili alle diverse esigenze dei cittadini e del Territorio stesso.

L'Amministrazione della Città di Torre del Greco, aderendo al PNRR e nello specifico alla "Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi Pubblici" ritiene riprogettare il proprio sito istituzionale rendendo interattivo per una maggiore utilizzazione di servizi online interattivi, erogando gli stessi in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, anche a quella utenza che affetta da particolari disabilità possa accedere senza alcuna limitazione, nell'ottica di una elevata corrispondenza, e rispetto, delle specifiche tecniche e raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure / Procedimenti

In linea con gli obiettivi declinati nel Piano Triennale per l'informatica nella P.A. elaborato dall'Agenzia per l'Italia Digitale e le indicazioni contenute nell'Agenzia Digitale Italiana, verranno riviste le procedure informatizzate relative alla gestione dei procedimenti in essere nell'Amministrazione Comunale.

Nello specifico per quanto concerne la dematerializzazione, si procederà alla adozione di una piattaforma digitale per i servizi web (online), allo scopo di migliorare l'esperienza dell'utenza esterna (cittadini), uniformando e rendere maggiormente accessibili i servizi stessi.

Per quanto concerne le procedure gestionali usate internamente all'Amministrazione, si procederà alla migrazione in Cloud così come previsto dalla misura 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022) - M1C1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NextGenerationEU

Avvalendosi dei due modelli delineati nella Strategia Nazionale per i Cloud:

- Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud
- Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT

L'aggiornamento della sicurezza degli applicativi trasferiti in Cloud, da ritenersi priorità assoluta, prevede la migrazione in piattaforme esterne certificate con soluzioni native Cloud ed in erogazione in modalità SaS (software as a Service) sostituendo le attuali architetture software con soluzioni Cloud Native in modo da sfruttare tutti i benefici delle infrastrutture Cloud.

Sulla base della classificazione dei servizi predisposto dall'agenzia nazionale per la Cybersicurezza (ACN) d'intesa con il dipartimento per la trasformazione digitale (DTD), ed in relazione a quanto previsto nel citato PNRR misura 1.2 si riporta i servizi per cui è stato chiesto e concesso il finanziamento:

- 1 DEMOGRAFICI - ANAGRAFE Attività da avviare A -
Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT
- 2 DEMOGRAFICI - STATO CIVILE Attività da avviare A -
Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT
- 3 DEMOGRAFICI – LEVA MILITARE Attività da avviare B -
Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud

- 4 DEMOGRAFICI – GIUDICI POPOLARI Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 5 DEMOGRAFICI - ELETTORALE Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 6 STATISTICA Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 7 PROTOCOLLO Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 8 ALBO PRETORIO Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 9 CONTABILITA' E RAGIONERIA Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 10 ECONOMATO Attività da avviare A - Trasferimento in sicurezza
dell'infrastruttura IT
- 11 TRIBUTI MAGGIORI Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 12 TRIBUTI MINORI Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 13 GESTIONE PATRIMONIO Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 14 GESTIONE ECONOMICA Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 15 TRASPARENZA Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 16 GESTIONE PERSONALE Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 17 ORGANI ISTITUZIONALI Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT
- 18 CONTRATTI Attività da avviare A - Trasferimento in
sicurezza dell'infrastruttura IT

In relazione al finanziamento "Misura 1.4.3 APP IO" - Missione 1 Componente europea del 1 del PNRR, finanziato dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"

I servizi da attuare sono:

- 1 Comunicazioni da Ufficio elettorale Attività da avviare
- 2 Comunicazione apertura pratica cancellazione per irreperibilità Attività da avviare
- 3 Comunicazione Stato Avanzamento pratiche anagrafiche Attività da avviare
- 4 Avviso emissione reversali d'incasso Attività da avviare
- 5 avviso avvenuta presentazione pratica edilizia Attività da avviare
- 6 Avviso scadenza Carta Identità Attività da avviare
- 7 Avviso scadenza Permesso di soggiorno Attività da avviare
- 8 Comunicazione da Ufficio Anagrafe Attività da avviare
- 9 Comunicazione apertura pratica cancellazione permesso di soggiorno Attività da avviare
- 10 Avviso Consultazioni elettorali Attività da avviare
- 11 avviso emissione TARI Attività da avviare
- 12 Avviso Scadenza TARI Attività da avviare
- 13 Avviso Emissione Pagamento Canone Unico Patrimoniale Attività da avviare
- 14 avviso scadenza Canone Unico Patrimoniale Attività da avviare
- 15 comunicazioni da Ufficio Tributi Attività da avviare
- 16 avviso scadenze Lampade Votive Attività da avviare
- 17 Comunicazioni da Uffici Cimiteri Attività da avviare
- 18 Avviso Emissione Fatture d'incasso Attività da avviare
- 19 avviso emissione mandati di pagamento Attività da avviare
- 20 comunicazioni da servizi Finanziari Attività da avviare
- 21 Comunicazioni pagamenti Servizi Scolastici Attività da avviare

- Appuntamenti Attività ➤ 22 Comunicazioni Promemoria Appuntamenti Attività da avviare
- 23 Comunicazioni ufficio Servizi Scolastici Attività da avviare
- 24 Comunicazioni da servizio per l'infanzia Attività da avviare
- 25 Avviso scadenza pagamento per l'infanzia Attività da avviare
- 26 self-service (istanze on line Attività da avviare
- 27 Comunicazione apertura istanza Attività da avviare
- 28 comunicazione ricevimento istanza Attività da avviare
- 29 comunicazione chiusura istanza Attività da avviare
- 30 comunicazioni servizi sociali Attività da avviare
- 31 agenda Appuntamenti Attività da avviare
- 32 comunicazione conferma appuntamento Attività da avviare
- 33 Comunicazioni inerenti appuntamento Attività da avviare
- 34 avviso protocollazione documenti in entrata Attività da avviare
- 35 avviso di protocollazione in uscita Attività da avviare
- 36 comunicazioni da ufficio protocollo Attività da avviare
- 37 Comunicazione richiesta integrazione pratica edilizia Attività da avviare
- 38 comunicazione emissione autorizzazione/concessione pratica edilizia Attività da avviare
- 39 comunicazione da ufficio Tecnico comunale Attività da avviare
- 40 Comunicazione notifica istituzionale Attività da avviare
- 41 pagamenti PagoPa Attività da avviare
- 42 avviso di pagamento PagoPA Attività da avviare
- 43 avviso emissioni infrazioni CDS Attività da avviare
- 44 avvisi sulla mobilità cittadina Attività da avviare
- 45 avvisi su interruzioni Stradali Attività da avviare
- 46 Comunicazioni su attivazione e disattivazione ZTL Attività da avviare

- 47 avvisi su apertura e chiusura uffici pubblici Attività da avviare
- 48 comunicazioni istituzionali Sindaco / giunta / Consiglio Comunale Attività da avviare
- 49 comunicazioni Decreti Dirigenziali Attività da avviare
- 50 Comunicazioni ed allerta Protezione Civile Attività da avviare

Il processo di reingegnerizzazione includerà tutti gli applicativi e sistemi attualmente in essere nell'Ente.

2.2. PERFORMANCE

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Piano della Performance (RdP) è il documento programmatico triennale previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre "2009 n. 150, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Piano del ciclo di gestione della *performance*, che si articola nelle seguenti fasi, descritte all'art. 4 del D. Lgs. 150/09:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La valutazione della performance viene effettuata sulla base degli obiettivi inclusi nel PdP e derivanti dal Peg dell'esercizio finanziario di riferimento e secondo le schede allegate al Sistema, comprendenti:

- Gli indicatori riconducibili all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009
- I parametri utilizzati
- L'incidenza di ciascun gruppo di parametri sul punteggio totale
- Il calcolo del premio da corrispondere.

Fasi

Per il processo di valutazione, in aderenza al sistema di misurazione e valutazione approvato con provvedimento di giunta comunale nr. 9/2012 sono previste varie fasi sinteticamente come di seguito illustrate:

- 1.** la fase iniziale di comunicazione e confronto
- 2.** la fase intermedia di verifica e riallineamento della performance
- 3.** la fase finale di valutazione della performance.

Le schede obiettivo assegnate per l'anno 2022 ai Dirigenti sono allegate al presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale (allegato B)

Con delibera di giunta comunale n. 436 del 27.10.22 è stato approvato *"il progetto incentivante la produttività del Personale del Corpo della Polizia Municipale impiegato nelle attività di contrasto del fenomeno dell'abbandono dei rifiuti"*

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PREMESSA

Il quadro normativo relativo alla prevenzione e alla repressione della corruzione è stato disciplinato dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), seguita dalla Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica e dall'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali del 24 luglio 2013.

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione ampia.

Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti dunque sono più ampie delle fattispecie classiche di reato penale, già previste agli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo I, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui — a prescindere dalla rilevanza penale venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato, dalla CIVIT (oggi ANAC) ha formulato indicazioni volte ad assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale. Successivamente con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione", l'ANAC ha inteso fornire indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del PNA approvato nel 2013, ponendo in evidenza alcuni aspetti chiave per l'impostazione generale del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), tra i quali, in particolare:

la nozione di corruzione contenuta nel Piano, che confermandosi quale concetto più ampio dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la P.A., assume i caratteri di "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni

devianti dalla cura dell'interesse generale per il condizionamento improprio da parte di interessi particolari;

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) è un documento necessario di programmazione, attraverso il quale un'amministrazione è in grado di individuare l'esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi necessari per prevenire il rischio.

Lo scopo principale dunque è quello di prevenire la corruzione nella Pubblica Amministrazione.

Con delibera di giunta comunale n. 258 del 29.06.2022 è stato approvato "il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022 -2024", che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale e a cui si rinvia (allegato C).

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.

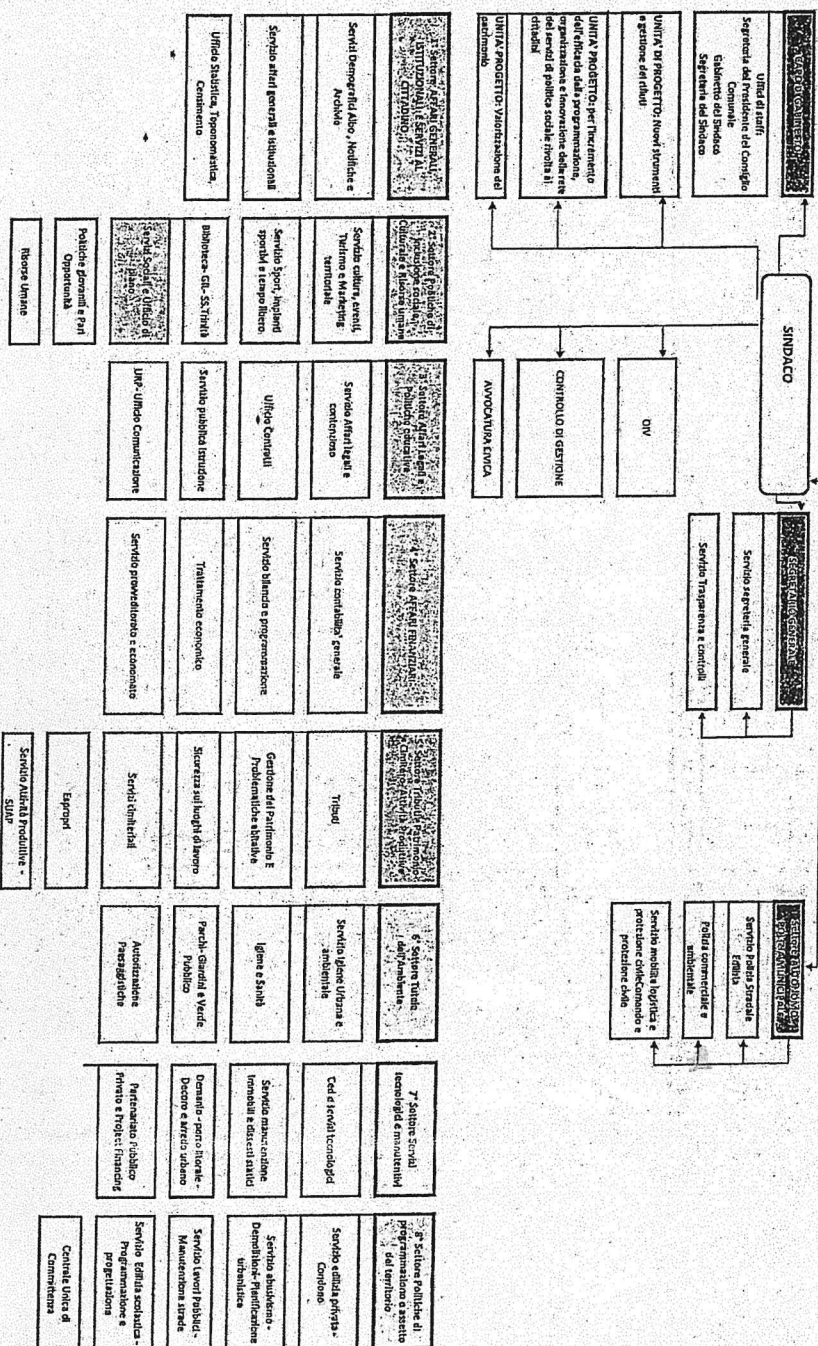
Con la delibera di Giunta Comunale n. 33 del 04.03.2021 è stata approvata *"la riorganizzazione dell'assetto organizzativo - approvazione nuova macrostruttura ed assegnazione risorse umane con il nuovo organigramma di seguito indicato."*

La revisione della Macrostruttura ha costituito il presupposto essenziale per garantire un razionale esercizio delle funzioni attraverso il rispetto dei parametri di efficienza, efficacia ed economicità come previsti dalla normativa vigente; e sia un virtuoso processo di continua ottimizzazione delle risorse disponibili in un contesto normativo teso alla razionalizzazione dei procedimenti e allo snellimento delle procedure.

Con la citata delibera è stata ridefinita la Macrostruttura fondamentale dell'Ente, con l'approvazione del relativo Organigramma e Funzionigramma.

Sono state previste n. 9 strutture dirigenziali, comprensive del Settore Autonomo Polizia Municipale, nr. 3 strutture dirigenziali di progetto ex art. 110 c. 2 del Tuel e gli uffici di staff ritenuti indispensabili per l'assolvimento delle funzioni ascritte al Comune.

ORGANIGRAMMA



3. Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Come fonti normative è previsto dagli art. 6 e 6 ter, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dall'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, c.d. *"Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"*.

Sono state emanate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione le linee guida per la redazione dei fabbisogni stessi.

Pertanto il piano triennale del fabbisogno è suddiviso in:

A) Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata dalla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

B) Programmazione strategica delle risorse umane:

il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

C) Strategia di copertura del fabbisogno.

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte

qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- a) soluzioni interne all'amministrazione;
- b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- c) meccanismi di progressione di carriera interni;
- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;
- g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;

È stata adottata d.g.c. n. 39 del 31.01.2022 avente ad oggetto *"Piano per le azioni positive e pari opportunità triennio 2022/2024"*

Che è stato approvato l'ultimo rendiconto di gestione relativo all'anno 2021 giusta deliberazione consiliare n. 79 del 27.05.2022.

Con la delibera di Giunta Comunale n. 284 del 04.07.2022 è stato adottato il *"Piano triennale fabbisogno personale periodo 2022/2024"*, che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale e che si intende assorbita nel presente documento.

Alla luce delle nuove indicazioni fornite dall'Amministrazione si rende necessario provvedere ad integrare la programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024, la dotazione organica e il piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente, nell'ambito dell'esercizio della competenza giuntale in materia al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio triennale, dando atto che:

risultano rispettate le capacità assunzionali, calcolate sulla base dei vigenti vincoli di spesa, come analiticamente dimostrato nel seguente prospetto:

VERIFICA RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI
(Art. 33 D.L. n. 34/2019)

TABELLA 1: SPESA PERSONALE

Voce da considerare	Importo consuntivo 2021 (ultimo approvato)
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	12.591.515,74
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.001	//
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.002	//
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.003	//
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999	//
TOTALE	12.591.515,74

TABELLA 2: ENTRATE CORRENTI

Voce da considerare	Dato medio consuntivi 2019, 2020 e 2021 (ultimi tre approvati)
ENTRATE CORRENTI RELATIVE AI TITOLI I, II E III: 01 ENTRATE TITOLO I, 02 ENTRATE TITOLO II, 03 ENTRATE TITOLO III, RENDICONTO DELLA GESTIONE, ACCERTAMENTI	68.652.698,79
TOTALE	68.652.698,79

TABELLA 3: ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE

Voce	Importo
TOTALE TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI	68.652.698,79
A DETRARRE FCDE BILANCIO ASSESTATO 2021 (ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO)	8.858.012,53
TOTALE	59.794.686,26

TABELLA 4

	2021	2022 (previsione)	2023 (previsione)	2024 (previsione)
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	12.591.515,74	14.410.583,76	13.536.617,28	12.693.441,05
Entrate correnti al netto del FCDE (totale tabella 3)	59.794.686,26	56.916.636,83	54.045.150,76	52.664.982,70
Rapporto spesa del personale / entrate correnti	21,06%	25,32%	25,05%	24,10%

Verificato che, ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e del D.M. 17.3.2020, il Comune di Torre del Greco, in base al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti così come definito dall'art. 2 del citato D.M. (considerando come ultimo rendiconto approvato quello dell'esercizio finanziario 2021), si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (27,60%) del D.M., in quanto il rapporto tra impegni di competenza per spesa di personale dell'esercizio 2021, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media degli accertamenti

di competenza delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020 e 2021), considerate al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (2021), è pari al 21,06%, come dimostrato dal prospetto precedente.

L'ENTE SI TROVA SOTTO IL VALORE SOGLIA DI TABELLA 1 (27,60%), IN BASE ALL'ART.4 DEL DM NON SI PUO' INCREMENTARE LA SPESA DEL PERSONALE AL DI SOPRA DELLA PREDETTA SOGLIA DEL 27,60%, CON LA GRADUALITA' PREVISTA DAL SUCCESSIVO ART. 5.

Esaminato che la spesa del personale riportata in tabella 4 ricomprende, nel triennio 2022/2024, le assunzioni programmate con il presenta piano. Dalla suesposta tabella si evince la sostenibilità finanziaria delle assunzioni. Programmate.

Sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) i dati relativi al rendiconto di gestione 2021 in data 19.04.2022 e i dati relativi al Bilancio di Previsione 2022/2024 in data 10.05.2022, come comunicato dal competente Ufficio finanziario.

- Con deliberazione consiliare n. 55 del 28.04.2022, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2022-2023-2024 con relativi allegati;

- Con deliberazione consiliare n. 79/2022, in corso di pubblicazione, è stato approvato il Rendiconto di Gestione esercizio 2021 e relativi allegati;

- E' stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

- E' stato rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), come risulta certificato nella Relazione dell'organo di revisione allegata al Rendiconto della Gestione anno 2021;

- E' stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 31.01.2022 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2022/2024;

Rilevato che ai sensi del disposto dall'art. 1 commi 557 e segg. della L. 296/2006, la spesa di personale per il triennio 2022/2024, depurata dalle componenti escluse (Corte dei Conti Sez. Regionale per la Puglia deliberazione n. 111/2018/Par; sez. delle Autonomie deliberazioni n. 13/SEZAUT/2015/INFR e n. 21/ SEZAUT/2014/QMIG; sez. regionale per dell'Emilia e Romagna deliberazione n. 268/2013; sez. regionale per la Lombardia deliberazione n. 722/2010; sez. regionale per il Veneto deliberazione n. 94/2007), è contenuta entro il valore medio del triennio 2011 - 2013, come da prospetto che segue:

Spesa media 2011-	€ 21.724.021,10		
Stima spesa del personale	2022	2023	2024
	€ 14.410.583,76	€ 13.536.617,28	€ 12.693.441,05

L'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D. Lgs. n. 267/2000; Il tetto di spesa complessivo per i contratti di lavoro flessibile corrispondente alla spesa impegnata nell'anno 2009 per le medesime fattispecie ammonta ad euro 353.588,36 giusta nota n. 54127 del 06.09.2016 del 4° Settore - Trattamento Economico del Personale e che questa Amministrazione, in tutte le passate annualità ha rispettato il limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.;

Dalla rilevazione degli effettivi bisogni, dalle comunicazioni dei Dirigenti agli atti del Settore Risorse Umane e dalla dotazione organica riformulata in conseguenza di suddetta rilevazione, il comune non presenta personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero.

È emersa, pertanto, la necessità:

di assumere nuovo personale a tempo indeterminato i cui profili sono individuati come da prospetto seguente:

Unità:	Categoria:	Profilo:	Procedura:
5	D	Coordinatore tecnico	scorrimento graduatoria app. d.d.n. 1961 del 30.09.2021
4	C	Istruttore amministrativo	Manifestazione di interesse da parte di candidati idonei collocati in graduatorie di concorsi pubblici espletati dalle Amministrazioni del comparto Funzioni Locali, in corso di validità (NUOVA PROCEDURA)
2	C	Istruttore contabile	Manifestazione di interesse da parte di candidati idonei collocati in graduatorie di concorsi pubblici espletati dalle

			Amministrazioni del comparto Funzioni Locali, in corso di validità (NUOVA PROCEDURA)
1	C	Istruttore di vigilanza	Mobilità
10	C	Istruttore amministrativo - contabile	NUOVA PROCEDURA CONCORSUALE
22	5 D + 17 C	TOTALE NUOVE ASSUNZIONI	

Di procedere alla copertura in via definitiva, mediante procedura di mobilità, di un ulteriore posto di Istruttore di vigilanza, attualmente coperto mediante l'istituto dell'assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001 e ss. mm. e ii.

Le predette assunzioni risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa e di tutti i vincoli normativi.

Ai fini delle assunzioni obbligatorie l'Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999 con riguardo all'art. 1, mentre occorre procedere all'assunzione di 2 unità per quanto attiene all'obbligo di cui all'art. 18, comma 2, la cui procedura sarà espletata nell'ambito delle assunzioni a farsi;

Ribadito che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni volta lo richiedono norme di legge, nuove metodologie di lavoro, nuove esigenze della popolazione ecc, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla nuova legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa del personale, si ritiene di prevedere per il triennio 2022/2024, nelle more della definizione delle procedure concorsuali in itinere e delle procedure a farsi in base al presente atto e alla precedente programmazione, l'assegnazione temporanea per la copertura dei posti vacanti relativa ai medesimi profili e comunque non oltre la definizione delle procedure assunzionali;

I contenuti del presente Piano integrano ed assorbono quanto previsto nel precedente provvedimento di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 (delibera di Giunta n. 284/2022);

nel presente | Le previsioni assunzionali contemplate nel presente piano potranno essere attuate
te relativa al p solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle
medesime annualità, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati in premessa;

Ci si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, nonché la possibilità di ampliare il numero dei posti da coprire con le procedure previste dal presente provvedimento nel caso di mancata copertura di tutti i posti previsti nelle procedure già in itinere e nel caso di ulteriore disponibilità di posti per collocamento in quiescenza, dimissioni o altro, ferma restando la verifica del rispetto dei vincoli normativi.

Acquisito il parere dei revisori dei conti di cui al verbale n 75 del 14.11.22 allegato al presente.

Di dare atto che:

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 rispetta i vincoli di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, nonché al D.M. 17.03.2020 e le assunzioni programmate risultano finanziariamente sostenibili;

La programmazione di cui sopra risulta, altresì, coerente con gli obiettivi di contenimento della spesa di cui all'art. 1, comma 557 - quater della legge n. 296/2006, come introdotto dal D.L. n. 90/2014, in quanto il costo delle assunzioni programmate sommate a quello del personale in servizio nel triennio 2022/2024 risulta inferiore al costo medio del personale per il triennio 2011/2013;

La programmazione è, altresì, coerente con l'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 (limite spesa personale a tempo determinato);

Il Piano triennale della formazione è il documento programmatico riguardante la formazione del personale dipendente dell'Ente e indica gli obiettivi che si intende perseguire, le risorse disponibili, gli ambiti formativi, le materie e i temi oggetto dell'offerta. In sintesi, stabilisce il quadro entro il quale l'attività formativa risulta efficace e coerente con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione. In questa ottica la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la **valorizzazione del personale** e, conseguentemente, il **miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra queste le principali disposizioni sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, 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 legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

pendenti, riguarda il livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici"

- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza"*

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per

stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini.

Lo scopo dell'Amministrazione è di investire nello sviluppo del capitale umano, valorizzandolo quale elemento determinante il buon funzionamento dell'Ente, oltre che quello di fornire al personale dipendente elementi utili per perfezionare la propria preparazione in un'ottica professionalizzante.

Il piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

- **Dirigenti di settore.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, nomina dei referenti della formazione.
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un **processo partecipativo** che prevede: un approfondimento pre-corso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario

di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- **Docenti.** L'Ente può avvalersi sia di **docenti esterni** sia di **docenti interni all'Amministrazione**. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica;
- **Aziende esterne /enti istituzionali** deputati alla formazione.

Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e Trasparenza.
- Codice di comportamento.
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati.
- CAD — Codice dell'Amministrazione Digitale.
- Sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Normative settoriali riferite ai singoli servizi.

Sarà altresì gestita la partecipazione ai corsi di formazione promossi organizzati dall'Osservatorio Provinciale degli appalti pubblici.

Il ciclo completo di gestione del Piano formativo 2022-2024 e quindi costituito dalle seguenti fasi:

FASE 1 - RILEVAZIONE DELLE ESIGENZE FORMATIVE

FASE 2 - VALUTAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

FASE 3 - INDIVIDUAZIONE INTERVENTI FORMATIVI

FASE 4 - PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

FASE 5 - ORGANIZZAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE E SVOLGIMENTO

FASE 6 - MONITORAGGIO CONTINUO DEL PIANO EVENTUALE AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE

Nella fase di progettazione di dettaglio dei corsi indicati nella tabella di seguito riportata, si procederà anche ad una valutazione della eventuale necessità di declinazioni settoriali degli interventi di formazione previsti.

Il Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del biennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula.
- Formazione attraverso webinar.
- Formazione in streaming.

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive. Le attività di formazione sono completate dalla messa a disposizione, secondo i fabbisogni individuati da ciascun settore, di abbonamenti on-line a varie riviste specializzate.

Sintesi delle attività formative previste per il triennio 2022/2024

Destinatari	Tematiche	Modalità individuazione dei soggetti erogatori	Modalità erogazione
Dipendenti	Aggiornamento professionale, per i vari profili professionali in ragione delle innovazioni normative. Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza. Codice dell'Amministrazione Digitale- Corsi obbligatori in materia di Sicurezza sui luoghi di lavoro	A catalogo privilegiando le opportunità gratuite offerte da Ifel, Anci, Albo Nazionale Agenzia dei Segretari Comunali e Provinciali ed altri soggetti istituzionali. Formez PA. Adesione Progetto "Valore PA" INPS Scuola Regionale di Polizia Locale (personale dell'area di Vigilanza)	Prevalentemente a distanza, nella forma webinar o in presenza Formazione in streaming.

SEZIONE N. 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. La verifica del Piano è inoltre effettuata in riferimento al rispetto dei limiti di spesa di cui all'art.1 comma 557 della L.296/2006 e delle capacità assunzionali calcolate ai sensi 33 c.2 del D.L. 34/2019, convertito n L. 58/2019.



Città di Torre del Greco

Verbale n. 75 del 14/11/2022

OGGETTO: *Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.*

"Sottosezione di programmazione del PIAO in riferimento al "Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024".

In data 14 del mese di novembre 2022 alle ore 11,15 si è riunito l'Organo di revisione del Comune di Torre del Greco, nominato con delibere del Consiglio Comunale del 18 e 27 maggio 2022, esecutive nelle forme di legge, nelle persone di:

Dott. Giovanni Granata - Presidente

Dott. Massimo D'Arienzo – Componente

Dott. Gaetano Giudice – Componente

Dott. Giovanni Granata - Presidente

L'odierna riunione ha per oggetto la sottoscrizione del parere già redatto mediante l'esame della documentazione prodotta e messa a disposizione, iniziata e proseguita con nei giorni intercorsi tra il 7 novembre 2022 e la data odierna in presenza ed in collegamento audio/video conferenza per la presa d'atto del PIAO, in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad iniziativa dell'Ambito di Settore: Risorse Umane a firma del Dirigente dell'Area del Personale dott. Andrea Formisano avente ad oggetto: *"Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e trasmessa, con i relativi allegati, a mezzo e-mail, che qui si intende completamente ed integralmente riportata, come da documentazione in atti, che attesta il sottoscritto responsabile dell'istruttoria ai sensi dell'art 5 della legge 241/90 e ss.mm. attesta che la parte narrativa, i fatti, gli atti citati e le dichiarazioni ivi comprese sono vere e fondate, e quindi, redatta sotto la propria responsabilità tecnica.*

CONSIDERATO CHE:

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 79 del 28.09.2021, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024;
- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 28.04.2022, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;
- Il Comune di Torre del Greco ha provveduto, inoltre, ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):
 - a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 284 del 04.07.2022;
 - b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 258 del 29.06.2022;
 - c) Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 31.01.2022;

• Alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024;
- Piano delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- Piano della Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi;

• il Comune di Torre del Greco, alla data del 31.12.2021 ha più di 50 dipendenti e pertanto nella redazione del PIAO 2022-2024, non si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Tenuto Conto che:

- Il Comune di Torre del Greco, intende adottare il PIAO in osservanza a quanto disposto dalla legge in particolare, esso che accorpa tra gli altri i piani della performance, **dei fabbisogni del personale**, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione. Vediamo meglio di cosa si tratta, a che punto siamo per la sua introduzione e cosa cambia per la PA.
- ne consegue che il Collegio dei Revisori, ai sensi della normativa vigente deve esprimere il proprio parere in merito all'approvazione della **sottosezione di programmazione del PIAO in riferimento al "Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024"** (Per la predisposizione e la variazione dei contenuti della sezione "Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione "Piano triennale del Fabbisogno del Personale", è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 448/2001); **Visto che**, ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e del D.M. 17.3.2020, il Comune di Torre del Greco, in base al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti così come definito dall'art. 2 del citato D.M. (considerando come ultimo rendiconto approvato quello dell'esercizio finanziario 2021), si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (27,60%) del D.M., in quanto il rapporto tra impegni di competenza per spesa di personale dell'esercizio 2021, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media degli accertamenti di competenza delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020 e 2021), considerate al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (2021), è pari al **21,06%**, come dimostrato nelle tabelle che seguono:

VERIFICA RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (Art. 33 D.L. n. 34/2019)

TABELLA 1: SPESA PERSONALE	
Voce da considerare	Importo consuntivo 2021
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	12.591.515,74
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.001	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.002	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.003	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999	
TOTALE	12.591.515,74

TABELLA 2: ENTRATE CORRENTI

Voci da considerare	dato medio consuntivi 2019,2020,2021
ENTRATE CORRENTI RELATIVE AI TITOLI I, II E III:01 ENTRATE TITOLO I,02 ENTRATE TITOLO II,03 ENTRATE TITOLO III, RENDICONTO DELLA GESTIONE, ACCERTAMENTI	68.652.698,79
TOTALE	68.652.698,79

TABELLA 3: ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	
VOCE	IMPORTO
TOTALE TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI	68.652.698,79
A DETARRE FCDE BILANCIO ASSESTATO 2021 (ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO)	8.858.012,53
TOTALE	59.794.686,26

TABELLA 4 - ANDAMENTO SPESA DEL PERSONALE				
	2021 (ultimo rendiconto)	2022 (previsione)	2023 (previsione)	2024 (previsione)
Spesa del personale ente	12.591.515,74	14.410.583,76	13.536.617,28	12.693.441,05
Media Entrate Correnti al netto del FCDE (TOTALE TABELLA 3)	59.794.686,26	56.916.636,83	54.045.150,76	52.664.982,70
Rapporto spesa del personale /media entrate correnti	21,06%	25,32%	25,05%	24,10%

Visto che l'ente si trova sotto il valore soglia di tabella 1 (27,60%), in base all'art.4 del dm non si può incrementare la spesa del personale al di sopra della già menzionata soglia del 27,60% con la gradualità prevista dal successivo art.5

La spesa del personale riportata in tabella 4 ricomprende, nel triennio 2022/2024 , le assunzioni programmate con la presente deliberazione. Dalla già indicata tabella si evince, pertanto, la sostenibilità finanziaria delle assunzioni;

Visto l'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e ss. mm. e ii., che testualmente recita: *"Per il triennio 2018-2020 (poi prorogato a tutto il triennio 2020-2022 dall'art. 1, comma 1-ter del D. L. n. 162/2019, convertito con modifiche dalla L. n. 8/2020), le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore"*

Dato atto che:

con deliberazione consiliare n. 55 del 28.04.2022, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2022-2023-2024 con relativi allegati, mentre con deliberazione

consiliare n. 79/2022, in corso di pubblicazione, è stato approvato il Rendiconto di Gestione esercizio 2021 e relativi allegati.

Inoltre:

- sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) i dati relativi al rendiconto di gestione 2021 in data 19.04.2022 e i dati relativi al Bilancio di Previsione 2022/2024 in data 10.05.2022, come comunicato dal competente Ufficio finanziario;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- è stato rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), come risulta certificato nella Relazione dell'organo di revisione allegata al Rendiconto della Gestione anno 2021;
- è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 31.01.2022 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2022/2024;
- ai sensi del disposto dall'art. 1 commi 557 e segg. della L. 296/2006, la spesa di personale per il triennio 2022/2024, depurata dalle componenti escluse (Corte dei Conti sez. regionale per la Puglia deliberazione n. 111/2018/Par; sez. delle Autonomie deliberazioni n. 13/SEZAUT/2015/INFR e n. 21/SEZAUT/2014/QMIG; sez. regionale per dell'Emilia e Romagna deliberazione n. 268/2013; sez. regionale per la Lombardia deliberazione n. 722/2010; sez. regionale per il Veneto deliberazione n. 94/2007), è contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013, come da prospetto che segue:

Spesa media 2011-2013 € 21.724.021,10			
Stima spesa del personale	2022	2023	2024
	14.410.583,76	13.536.617,28	12.693.441,05

Tenuto conto

della nota n. prot. 25323/2022 del 11/05/22, con cui è stata richiesta ai Dirigenti di Settore la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, nonché di comunicare, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs 165/2001, l'esistenza o meno di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale;

I titolari dei servizi hanno avanzato proposte, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta, dando atto che non sussistono eccedenze di personale (art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii.);

Dalla rilevazione degli effettivi bisogni, dalle comunicazioni dei Dirigenti agli atti del Settore Risorse Umane e dalla dotazione organica riformulata in conseguenza di suddetta rilevazione, il comune non presenta personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero;

E' emersa la necessità di assumere nuovo personale a tempo indeterminato i cui profili sono individuati come da prospetto seguente:

Unità:	Categoria:	Profilo:	Procedura:
5	D	Coordinatore tecnico	Scorrimiento graduatoria approvata con determina n. 1961 del 30.09.2021 ss.mm.ii.
4	C	Istruttore amministrativo	Manifestazione di interesse da parte di candidati idonei collocati in graduatorie di concorsi pubblici espletati dalle Amministrazioni del comparto Funzioni Locali, in corso di validità (NUOVA PROCEDURA)
2	C	Istruttore contabile	Manifestazione di interesse da parte di candidati idonei collocati in graduatorie di concorsi pubblici espletati dalle Amministrazioni del comparto Funzioni Locali, in corso di validità (NUOVA

			PROCEDURA)
1	C	Istruttore di vigilanza	Mobilità
10	C	Istruttore amministrativo – contabile	NUOVA PROCEDURA CONCORSUALE
22	5 D + 17 C	TOTALE NUOVE ASSUNZIONI	

Le assunzioni di cui al piano per il triennio 2022/2024 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa e di tutti i vincoli normativi precedentemente richiamati;

Ai fini delle assunzioni obbligatorie l'Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999 con riguardo all'art. 1, mentre occorre procedere all'assunzione di 2 unità per quanto attiene all'obbligo di cui all'art. 18, comma 2, la cui procedura saranno previste nelle assunzioni da fare;

Preso atto:

✓ che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

✓ che il tetto di spesa complessivo per i contratti di lavoro flessibile corrispondente alla spesa impegnata nell'anno 2009 per le medesime fattispecie ammonta ad euro 353.588,36 giusta nota n. 54127 del 06.09.2016 del 4° Settore – Trattamento Economico del Personale e che questa Amministrazione, in tutte le passate annualità ha rispettato il limite di cui all'art. 9 comma 28 del dl 78/2010 e ss.mm.ii.

✓ ai fini delle assunzioni obbligatorie l'Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999 con riguardo all'art. 1, mentre occorre procedere all'assunzione di 2 unità per quanto attiene all'obbligo di cui all'art. 18, comma 2, la cui procedura saranno previste nelle assunzioni da fare;

✓ che con delibera di Giunta comunale n. 33 del 04.03.2021 ad oggetto *"Riorganizzazione dell'Assetto organizzativo – Approvazione nuova macrostruttura ed assegnazione risorse umane"*, è stato modificato l'assetto organizzativo dell'Ente come da organigramma allegato sub 1 alla medesima deliberazione;

PRESO ATTO

- del contenuto della "Relazione in merito alla spesa del personale triennio 2022-2024" formulata dal Responsabile del Servizio Il Dirigente ad interim Dott. Andrea Formisano;

- dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi, rispettivamente, dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra esposto, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

RAMMENTA

Di verificare eventuale rispetto anche ai fini della sottosezione di programmazione del PIAO in riferimento al "Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024 di quanto disposto ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

RAVVISA

che la sottosezione del PIAO in riferimento al "Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024" consente di rispettare:

le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- che le previsioni del bilancio 2022-2024 sono in coerenza con il fabbisogno programmato;
- di inviare opportuna informativa alle OO. SS. e alle RSU del provvedimento di cui trattasi ai sensi dell'art. 1 D. Lgs. n. 165/2001;
- di trasmettere, se ancora previsto dalla legge, il Piao contenente la sottosezione di programmazione del piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato 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;

TENUTO CONTO

dell'attestazione, resa dal Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente, circa il mantenimento degli equilibri di bilancio ai sensi del d. lgs 118/2011 in merito alla spesa del personale per il triennio 2022 – 2024;

ESPRIME

per quanto trattasi di propria competenza **parere favorevole** sull'approvazione della “ **sottosezione di programmazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022 – 2024**” contenuta nel P.I.A.O.

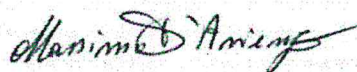
Del che è verbale.

Alle ore 13.30 la riunione è terminata, previa lettura approvazione e sottoscrizione del presente verbale

Torre del Greco, lì 14/11/2022

L'Organo di revisione

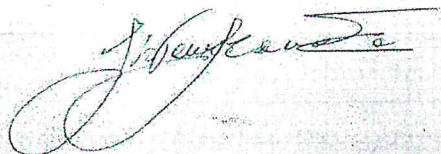
Dott. Massimo D'Arienzo – Componente



Dott. Gaetano Giudice – Componente



Dott. Giovanni Granata - Presidente





Città di Torre del Greco

IL SINDACO

DIRETTIVA SINDACALE

OGGETTO: Assegnazione obiettivi al Segretario Generale – anno 2022

Premesso che:

Visto Il CCNL area funzioni locali del 17/12/2020;

- Visto l'art. 42 del C.C.N.L. dei Segretari Comunali e Provinciali (quadriennio normativo 1998 - 2001 e biennio economico 1998 — 1999) del 16 maggio 2001, In base al quale al Segretario Comunale è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenuto conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti al Segretario Comunale, non superiore al 10% del monte salari dell'anno di riferimento;

Visto il CCNL dei Segretari i Comunali del 17/12/2020;

- Dato atto che per l'erogazione del compenso in argomento si devono realizzare le seguenti condizioni:

- fissazione in via preventiva degli obiettivi e predeterminazione delle modalità di valutazione della performance;

- verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Organismo indipendente di valutazione;

Richiamato, al riguardo, l'orientamento consolidato della magistratura contabile, da ultimo il parere della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria che, con deliberazione n. 46/2020, ha chiarito come la retribuzione di risultato del Segretario Comunale sia correlata all'effettivo raggiungimento, anche sotto il profilo qualitativo, degli obiettivi preventivamente determinati. E' da escludere che il Segretario Comunale abbia diritto alla retribuzione di risultato per il solo fatto di aver svolto funzioni dirigenziali in assenza della dimostrazione, vagliata dal competente ufficio dell'ente, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ad essa correlati. L'indennità di risultato è, infatti, una componente della retribuzione volta a remunerare la prestazione lavorativa in funzione dei risultati raggiunti. I criteri per la sua erogazione devono, quindi, essere determinati preventivamente, così come preventivamente devono essere fissati gli obiettivi, dal raggiungimento dei quali deriva inderogabilmente la corresponsione della retribuzione di risultato;

Richiamati le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. 150/2009 in materia di valutazione delle prestazioni del personale della pubblica amministrazione e rilevato che sono oggetto di Valutazione:

le performance operative, intese come i risultati conseguiti dal soggetto valutato rispetto agli obiettivi assegnati;

i comportamenti organizzativi, intesi come le modalità seguite nella realizzazione dei compiti affidati e nello svolgimento dell'attività istituzionale cui il soggetto valutato è preposto;

Richiamato l'art. 97 del D. Lgs. 267/2000 che contempla i compiti istituzionali del Segretario comunale e il vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi che declina le competenze del Segretario Generale;

Vista l'allegata scheda retante i criteri per la valutazione della performance del Segretario Comunale;

Preso atto che compete al Sindaco definirà con decreto definisce con decreto gli obiettivi annuali e provvedere alla valutazione del Segretario Comunale ai fini del riconoscimento della indennità di risultato, di cui all'art. 42 del CCNL del 16.5.2001;

Ritenuto di individuare per il 2022 per il Comune di Torre del Greco gli obiettivi di cui all'allegata scheda;

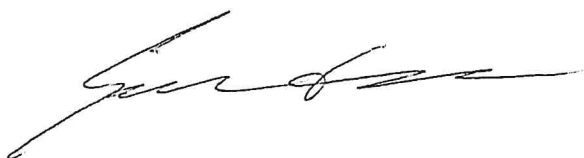
Tutto ciò premesso e considerato,

Visti:

- il D. Lgs. 267/2000;
- il D. Lgs. 165/2001;
- il D. Lgs. 150/t009;

DECRETA

1. Di assegnare al Segretario Generale dell'Ente, per l'anno 2022, gli obiettivi da raggiungere meglio esplicitati nell'allegata scheda.
2. il riconoscimento della retribuzione di risultato è correlato alle risultanze consuntivo relative al conseguimento dei seguenti obiettivi e risultati
3. di trasmettere copia del presente decreto all'Organismo indipendente di valutazione;

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'G. De Luca' or similar, written in a cursive script.

Funzione correlata	Obiettivo	Risultato atteso	Punteggio parziale massimo ottenibile
Collaborazione ed assistenza	Tempestività del riscontro alle richieste di consulenza giuridico – amministrativa da parte degli organi dell'Ente	Pareri richiesti/Pareri resi entro 20 gg. Dalla richiesta 100%	20
Organizzazione Uffici	Redazione e collazione 1. Regolamenti Uffici e Servizi, 2. Regolamento funzionamento Consiglio Comunale 3. Statuto Comunale	Da conseguire entro il 31/12/2022 con proposta agli Organi Comunali-	30
Rogito	Tempestività nella stipulazione dei contratti di appalto o di concessione in forma pubblico amministrativa	Rogito dei contratti da effettuarsi entro 15 gg. Dalla comunicazione formale del competente Servizio relativo alla definizione delle verifiche;	15
Digitalizzazione Uffici	Digitalizzazione Delibere Giunta e Consiglio	anni 2018 – 2022 entro il 31/12/2022	10
Prevenzione corruzione	Espletamento della funzione di controllo successivo di regolarità amministrativa e con le modalità definite con il Piano Operativo adottato	Predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione, secondo lo schema previsto dall'ANAC, nel quale si forniscono informazioni, di natura quantitativa e qualitativa, circa le misure e le attività contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nei tempi indicati con deliberazione dell'ANAC	25
Totale punteggio			100

Il Sindaco
Dott. Giovanni Palomba



2000



Città di Torre del Greco

4° Settore- Servizi finanziari

Prot. n. _____ del _____

Al Segretario Generale
All'O.I.V.

LORO SEDI

Oggetto: Definizione Piano Performance/obiettivi – anno 2022

In riscontro alla nota di pari oggetto, prot. n. 31054 del 9.6.2022, si trasmettono in allegato n. 2 schede obiettivo per l'anno 2022.

Si resta a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti

IL DIRIGENTE DEI SERVIZI FINANZIARI
Dott. Massimiliano Palumbo

COMUNE DI TORRE DEL GRECO
Comune di Torre del Greco

Protocollo N.0035104/2022 del 29/06/2022

1000

CITTA' DI TORRE DEL GRECO

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ANNO 2022

Scheda obiettivo n° 1

DOTT.SSA CLAUDIA SACCO	OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
OBIETTIVO:	FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA SCRIVENTE
DIRIGENTE:	DOTT.SSA CLAUDIA SACCO
INDICATORE:	NUMERO DI DIPENDENTI DEL SETTORE CHE HANNO FREQUENTATO NELL'ANNO 2022 CORSI DI FORMAZIONE IN PRESENZA O ONLINE
PESO:	100%
FREQUENZA DI RILEVAZIONE:	ANNUALE
TARGET:	N. 1 DIPENDENTE: 30% DEL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO; N°2 DIPENDENTI: 60%; PIU' DI 2 DIPENDENTI: 100% DELL'OBIETTIVO
PERSONALE COINVOLTO:	DIRIGENTE DEL SERVIZIO E DIPENDENTI DEL SERVIZIO

IL DIRIGENTE

DOTT.SSA CLAUDIA SACCO

IL SINDACO

DOTT. GIOVANNI PALOMBA





Città di Torre del Greco

Città Metropolitana di Napoli

UNITA' DI PROGETTO NUOVI STRUMENTI E GESTIONE DEI RIFIUTI
rifiuti.torredelgreco@asmepec.it

e altre Unità Operative dirette ad interim dalla Scrivente:

CULTURA, EVENTI, TURISMO E MARKETING TERRITORIALE – II SETTORE
BIBLIOTECA, GIL, SS. TRINITÀ – II SETTORE
SERVIZI SOCIALI E UFFICIO DI PIANO – II SETTORE
PARI OPPORTUNITÀ (SENZA POLITICHE GIOVANILI) – II SETTORE
IGIENE E SANITÀ – VI SETTORE
PARCHI, GIARDINI E VERDE PUBBLICO – VI SETTORE
SERVIZI TECNOLOGICI (SENZA CED) – VII SETTORE
DEMANIO, PORTO E LITORALE (SENZA DECORO E ARREDO URBANO) – VII SETTORE
PARTENARIATO PUBBLICO PRIVATO E PROJECT FINANCING – VII SETTORE
VAS

Al Segretario Generale
segreteria generale.torredelgreco@asmepec.it

Lì, 15 Giugno 2022

Oggetto: **Riscontro al prot. 31054/2022.**

In riscontro alla nota 31054/2022 del 09/06/2022 si trasmette quanto richiesto.

La Dirigente
dott.ssa Claudia Sacco
*firma autografa sostitutiva a mezzo stampa
ai sensi dell'art.3 comma 2 - D.L. 39/93*

CITTA' DI TORRE DEL GRECO

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ANNO 2022

Scheda obiettivo n° 1

DOTT.SSA CLAUDIA SACCO	UNITA' DI PROGETTO NUOVI STRUMENTI E GESTIONE RIFIUTI
OBIETTIVO:	ACCOUNTABILITY – SITO TRASPARENZA RIFIUTI
DIRIGENTE:	DOTT.SSA CLAUDIA SACCO
INDICATORE:	In applicazione della delibera 444 del 31 ottobre 2019 dell'Autorità di regolazione per l'energia, rei e ambiente (ARERA), circa gli obblighi di trasparenza nel servizio di gestione dei rifiuti, realizzazione della sezione del sito dell'Ente dedicata al rispetto degli obblighi di trasparenza tramite sito internet così come previsto dall'articolo 3 del TESTO INTEGRATO IN TEMA DI TRASPARENZA (TITR) allegato alla deliberazione ARERA n. 444/2019 al fine di <i>garantire ed elevare il livello di trasparenza.</i>
PESO:	50%
FREQUENZA DI RILEVAZIONE:	ANNUALE
TARGET:	ENTRO DICEMBRE 2021
AZIONI DA REALIZZARE E CRONOPROGRAMMA:	REALIZZAZIONE DEL SITO "TRASPARENZA RIFIUTI" E CARICAMENTO DATI DISPONIBILI ENTRO IL 31.12.2022
PERSONALE COINVOLTO:	DIRIGENTE DEL SERVIZIO

IL DIRIGENTE

DOTT.SSA CLAUDIA SACCO


IL SINDACO

DOTT. GIOVANNI PALOMBA

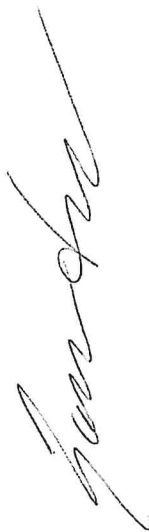

CITTA' DI TORRE DEL GRECO

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ANNO 2022

Scheda obiettivo n° 2

DOTT.SSA CLAUDIA SACCO	UNITA' DI PROGETTO NUOVI STRUMENTI E GESTIONE RIFIUTI
OBIETTIVO:	ACCOUNTABILITY – CARTA DEI SERVIZI DI GESTIONE DEI RIFIUTI URBANI
DIRIGENTE:	DOTT.SSA CLAUDIA SACCO
INDICATORE:	Assicurare il massimo livello di qualità del servizio nei confronti dei Cittadini-Utenti, nel rispetto dei principi, delle regole e degli standard in essa prestabiliti, in modo da garantire la chiarezza del rapporto ed il miglioramento continuo del servizio anche attraverso l'individuazione di idonei strumenti di controllo e monitoraggio.
PESO:	25%
FREQUENZA DI RILEVAZIONE:	ANNUALE
TARGET:	ENTRO DICEMBRE 2022
AZIONI DA REALIZZARE E CRONOPROGRAMMA:	1° E 2° TRIMESTRE REDAZIONE BOZZA CARTA DEI SERVIZI E CONDIVISIONE CON ASSESSORATO ALL'AMBIENTE - 3° TRIMESTRE REDAZIONE CARTA DEI SERVIZI DEFINITIVA ED ATTO DELIBERATIVO DI APPROVAZIONE DA SOTTOPORRE ALLA GIUNTA.
PERSONALE COINVOLTO:	DIRIGENTE DEL SERVIZIO

IL DIRIGENTE


DOTT.SSA CLAUDIA SACCOIL SINDACO
DOTT. GIOVANNI PALOMBA

CITTA' DI TORRE DEL GRECO
PIANO DEGLI OBIETTIVI - ANNO 2022

Scheda obiettivo n° 3

DOTT.SSA CLAUDIA SACCO	UNITA' DI PROGETTO NUOVI STRUMENTI E GESTIONE RIFIUTI
OBIETTIVO:	ACCOUNTABILITY - QUALITÀ TECNICA E CONTRATTUALE DEL SERVIZIO RIFIUTI
DIRIGENTE:	DOTT.SSA CLAUDIA SACCO
INDICATORE:	Inquadramento attualizzato delle gestioni conforme alle disposizioni del TQRIF di cui alla Delibera ARERA n.15/2022 mediante partecipazione al tavolo tecnico di lavoro con l'Ente d'Ambito Napoli 3.
PESO:	25%
FREQUENZA DI RILEVAZIONE:	ANNUALE
TARGET:	ENTRO SETTEMBRE 2022
AZIONI DA REALIZZARE E CRONOPROGRAMMA:	1° TRIMESTRE PARTECIPAZIONE AL TAVOLO TECNICO – 2° TRIMESTRE RESTITUZIONE SUL DATABASE ON LINE DEI DATI DI QUALITÀ TECNICA E CONTRATTUALE – 3° TRIMESTRE DETERMINA DI INDIVIDUAZIONE DELL'ENTE D'AMBITO NAPOLI 3 DEL POSIZIONAMENTO DELLA GESTIONE NELLA MATRICE DEGLI SCHEMI REGOLATORI DI CUI ALLA TABELLA 1 ALLEGATA AL TQRIF.
PERSONALE COINVOLTO:	DIRIGENTE DEL SETTORE - PERSONALE DEL SETTORE

IL DIRIGENTE
DOTT.SSA CLAUDIA SACCO

IL SINDACO
DOTT. GIOVANNI PALOMBA



Città di Torre del Greco

3° Settore Affari legali e politiche educative

- Città di Torre del Greco
Protocollo n. 40708 del 02/08/2022

Al Segretario Generale

e, p.c.
Al Sig. Sindaco

Torre del Greco, 1 agosto 2022

Oggetto: invio schede obiettivi anno 2022 3° settore Affari Legali e Politiche educative.

Si rimettono, in allegato, le schede obiettivi di cui all'oggetto sottoscritte unitamente all'Assessore al ramo, dott. Enrico Pensati.

Il Dirigente
(Dott.ssa Luisa Sorrentino)

Scheda obiettivo n°

2

Dott.	Dott.ssa Luisa Sorrentino	Settore 3° AFFARI LEGALI E POLITICHE EDUCATIVE	
Obiettivo	SERVIZIO CONTENZIOSO ON LINE		
Dirigente del Settore	Dott.ssa Luisa Sorrentino		
Indicatore	POPOLAMENTO E GESTIONE FASCICOLI GIUDICI DI PACE VIA WEB		
Peso	30%		
Frequenza di rilevazione	annuale		
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore		
Target	CREAZIONE ALBERATURA DEI PERMESSI PER AVVOCATI ESTERNI CONTENZIOSO INNANZI AL GIUDICE DI PACE		
Azioni da realizzare e crono programma	mensile		
	gen-22		
	feb-22		
	mar-22		
	apr-22		
	mag-22		
	giu-22		
	lug-22		
	ago-22		
	set-22		
	ott-22		
	nov-22		
dic-22	RELAZIONE FINALE SUL NUMERO DEI CONTENZIOSI AGGIORNATI VIA WEB		
Personale coinvolto	Dirigente e dipendenti assegnati al Servizio Affari legali e contenzioso		

Il Dirigente del Settore

Dott.ssa Luisa Sorrentino

Visto: l'assessore

Enrico Pensati



Scheda obiettivo n°

1

Dott. Dott.ssa Luisa Sorrentino		Settore 3° AFFARI LEGALI E POLITICHE EDUCATIVE	
Obiettivo	Celebrazioni XXX° anniversario stradi via di Capaci e via D'Amelio		
Dirigente del Settore	Dott.ssa Luisa Sorrentino		
Indicatore	Agenda della Legalità		
Peso	70%		
Frequenza di rilevazione	annuale		
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore		
Target	indizione bando di concorso per le scuole cittadine di ogni ordine e grado anno scolastico 2021/2022		
Azioni da realizzare e crono programma	mensile		
	gen-22		
	feb-22		
	mar-22		
	apr-22		
	mag-22	celebrazione XXX anniversario delle stragi mafiose con gli istituti cittadini	
	giu-22		
	lug-22		
	ago-22		
	set-22		
	ott-22		
	nov-22		
dic-22	redazione Agenda della legalità programma stesura programma per anno scolastico 2022/2023		
Personale coinvolto	Dirigente e dipendenti assegnati all'U.O. Pubblica Istruzione		

Il Dirigente del Settore

Dott.ssa Luisa Sorrentino



Visto: l'assessore

Enrico Pensati





Città di Torre del Greco

3° Settore Affari legali e politiche educative

Città di Torre del Greco

Protocollo n. 40708 del 02/08/2022

Al Segretario Generale

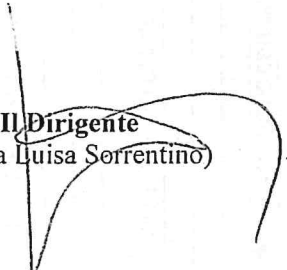
e, p.c.
Al Sig. Sindaco

Torre del Greco, 1 agosto 2022

Oggetto: invio schede obiettivi anno 2022 3° settore Affari Legali e Politiche educative.

Si rimettono, in allegato, le schede obiettivi di cui all'oggetto sottoscritte unitamente all'Assessore al ramo, dott. Enrico Pensati.

Il Dirigente
(Dott.ssa Luisa Sorrentino)



Scheda obiettivo n°

2

Dott.	Dott.ssa Luisa Sorrentino	Settore 3° AFFARI LEGALI E POLITICHE EDUCATIVE
Obiettivo	SERVIZIO CONTENZIOSO ON LINE	
Dirigente del Settore	Dott.ssa Luisa Sorrentino	
Indicatore	POPOLAMENTO E GESTIONE FASCICOLI GIUDICI DI PACE VIA WEB	
Peso	30%	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore	
Target	CREAZIONE ALBERATURA DEI PERMESSI PER AVVOCATI ESTERNI CONTENZIOSO INNANZI AL GIUDICE DI PACE	
Azioni da realizzare e crono programma	mensile	
	gen-22	
	feb-22	
	mar-22	
	apr-22	
	mag-22	
	giu-22	
	lug-22	
	ago-22	
	set-22	
	ott-22	
	nov-22	
dic-22	RELAZIONE FINALE SUL NUMERO DEI CONTENZIOSI AGGIORNATI VIA WEB	
Personale coinvolto	Dirigente e dipendenti assegnati al Servizio Affari legali e contenzioso	

Il Dirigente del Settore

Dott.ssa Luisa Sorrentino

Visto: l'assessore

Enrico Pensati



CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi

Anno 2022

Scheda obiettivo n°

1

Dott.	Dott.ssa Luisa Sorrentino	Settore 3° AFFARI LEGALI E POLITICHE EDUCATIVE
Obiettivo	Celebrazioni XXX° anniversario stradi via di Capaci e via D'Amelio	
Dirigente del Settore	Dott.ssa Luisa Sorrentino	
Indicatore	Agenda della Legalità	
Peso	70%	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore	
Target	indizione bando di concorso per le scuole cittadine di ogni ordine e grado anno scolastico 2021/2022	
Azioni da realizzare e crono programma	mensile	
	gen-22	
	feb-22	
	mar-22	
	apr-22	
	mag-22	celebrazione XXX anniversario delle stragi mafiose con gli istituti cittadini
	giu-22	
	lug-22	
	ago-22	
	set-22	
	ott-22	
	nov-22	
Personale coinvolto	dic-22	redazione Agenda della legalità programma stesura programma per anno scolastico 2022/2023
	Dirigente e dipendenti assegnati all'U.O. Pubblica Istruzione	

Il Dirigente del Settore

Dott.ssa Luisa Sorrentino

Luisa Sorrentino

Visto: l'assessore

Enrico Pensati

Enrico Pensati

Scheda obiettivo n°

3

Dott. Dott.ssa Luisa Sorrentino		Settore 3° AFFARI LEGALI E POLITICHE EDUCATIVE	
Obiettivo	FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL SETTORE		
Dirigente del Settore	Dott.ssa Luisa Sorrentino		
Indicatore	numero di dipendenti del Settore che hanno frequentato, nel corso dell'anno 2022, corsi di formazioe in presena o via web (webinar)		
Peso	100%		
Frequenza di rilevazione	annuale		
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore		
Target	n.1 dipendente: 30% del raggiungimento dell'obiettivo; n.2 dipendenti: 60% del raggiungimento dell'obiettivo; più di 2 dipendenti: 100% del raggiungimento dell'obiettivo		
Azioni da realizzare e crono programma	mensile		
	gen-22		
	feb-22		
	mar-22		
	apr-22		
	mag-22		
	giu-22		
	lug-22		
	ago-22		
	set-22		
	ott-22		
	nov-22		
dic-22	L'obiettivo è da raggiungere entro il 31/12/2022		
Personale coinvolto	Dirigente e dipendenti assegnati al Servizio Affari legali e contenzioso		

Il Dirigente del Settore

Dott.ssa Luisa Sorrentino

Viso: l'assessore

Dott. Enrico Pensati

CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2022

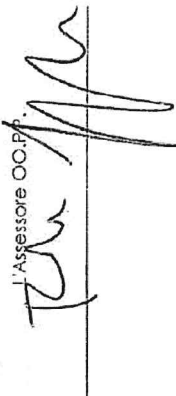
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
Scheda obiettivo n° 1	
Arch. Giuseppe D'Angelo	Settore VIII POLITICHE DI PROGRAMMAZIONE ED ASSETTO DEL TERRITORIO
Obiettivo	Delibera di C.C. n. 26 /2018 ad oggetto "Programma di governo - Linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato del Sindaco - Art.17 dello Statuto comunale e art. 60 del Regolamento del Consiglio comunale. Obiettivo generale dell'azione di governo : "miglioramento della qualità della vita dei cittadini mediante una serie di progetti mirati al recupero ed alla riqualificazione del tessuto urbano"
Dirigente del Settore	Arch. Giuseppe D'Angelo
Peso	75%
Indicatore	Intercettare Finanziamenti disposti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal Fondo Complementare
Frequenza di rilevazione	annuale
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore
Target	almeno n. 2 decreti di ammissione a finanziamento 50% del peso; più di 2 decreti di ammissione a finanziamento 100% del peso
	gen-22
	feb-22
	mar-22
	apr-22
	mag-22
	giu-22
	lug-22
	ago-22
	set-22
	ott-22
	nov-22
	dic-22
Personale coinvolto	L'obiettivo è da raggiungere entro il 31.12.2022 Dirigente di Settore e dipendenti assegnati

Visto: Il Dirigente del Settore



Data

31/03/2022

L'Assessore OO.PP.


CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2022

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Scheda obiettivo n° 2

Arch. Giuseppe D'Angelo		Settore VIII POLITICHE DI PROGRAMMAZIONE ED ASSETTO DEL TERRITORIO	
Obiettivo	Delibera di C.C. n. 20 del 10.09.14 ad oggetto "Programma di governo - Linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato del Sindaco - Art.17 dello Statuto comunale e art. 60 del Regolamento del Consiglio comunale. Obiettivo generale dell'azione di governo: il "miglioramento della qualità della vita dei cittadini mediante una serie di progetti mirati al recupero ed alla riqualificazione del tessuto urbano"		
Dirigente del Settore	Arch. Giuseppe D'Angelo		
Peso	25%		
Indicatore	Lavori di riqualificazione e sistemazione di alcune strade cittadine - delibera di G.M. n. 233 del 28.09.2021		
Frequenza di rilevazione	annuale		
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore		
Target	DD di indizione gara per affidamento lavori		
	gen-22		
	feb-22		
	mar-22		
	apr-22		
	mag-22		
	giu-22		
	lug-22		
	ago-22		
	set-22		
	ott-22		
	nov-22		
	dic-22	L'obiettivo è da raggiungere entro il 31.12.2022	
Personale coinvolto	Dirigente di Settore e dipendenti assegnati		

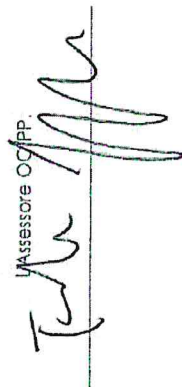
Visto: Il Dirigente del Settore



Data

31/03/2022

V. Assessore OC/PP



CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2022

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Scheda obiettivo n° 1

Arch. Giuseppe D'Angelo		Settore:		VIII POLITICHE DI PROGRAMMAZIONE ED ASSETTO DEL TERRITORIO	
Obiettivo	Piano anticorruzione e trasparenza. Applicazione dei principi riportati nel piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 258 del 29.06.202: Formazione del personale				
Dirigente del Settore	Arch. Giuseppe D'Angelo				
Indicatore 1	Corsi di formazione in materia di appalti				
Frequenza di rilevazione	annuale				
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore				
Target	Fino a 3 corsi svolti da parte del dirigente e del personale assegnato: 50% del valore complessivo. Oltre 3 corsi: 100% del valore dell'obiettivo				
Azioni da realizzare e crono programma	gen-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	feb-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	mar-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	apr-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	mag-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	giu-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	lug-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	ago-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	set-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	ott-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	nov-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
	dic-22	le attività sopra elencate sono svolte continuativamente nel corso dell'anno			
Personale coinvolto	Dirigente di Settore e dipendenti delle U.O.				

Il Dirigente del Settore

Carlo Puy

Visto: Il Sindaco

Giuseppe D'Angelo

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Scheda obiettivo n°

1

Doc.	Salvatore Visone	Settore Autonomo Polizia Municipale
Obiettivo	MIGLIORAMENTO QUALITATIVO DELL'AZIONE COMPLESSIVA DELLA POLIZIA MUNICIPALE ATTRAVERSO PERCORSI FORMATIVI	
Dirigente del Settore	Dott. Salvatore Visone	
Indicatore	ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI FUNZIONALE ALLA PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE AI PERCORSI FORMATIVI	
Peso	100%	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore	
Target	Fase 1 - 50% del valore complessivo dell'obiettivo: avviare il personale ad almeno 10 percorsi formativi. Fase 2 - 50% dell'obiettivo: avviare a formazione almeno l'80% di personale meno qualificato professionalmente (personale assunto in servizio presso il Comando da meno di 18 mesi).	
Azioni da realizzare e crono programma	entro il 31.12.2022	COMPLETAMENTO FASE 1 E 2
Personale coinvolto	Dirigente di Settore	

Il Dirigente del Settore



Visto: Il Sindaco/l'Assessore



CITTÀ DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2022

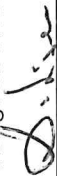
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Scheda obiettivo n°

2

Dott. Salvatore Visone		Settore Autonomo Polizia Municipale	
Obiettivo	MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI PULIZIA DELLA CITTÀ		
Dirigente del Settore	Dott. Salvatore Visone		
Indicatore	NUMERO DI POSTAZIONI PRESIDATE STRUMENTAZIONE ELETTRONICA AI FINI DEL CONTRASTO DEL FENOMENO DELL'ABBANDONO ILLECITO DI RIFIUTI SUL TERRITORIO		
Peso	50%		
Frequenza di rilevazione	annuale		
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore		
Target	Fase 1 - 50% dell'obiettivo: acquisire la disponibilità di almeno n. 3 apparecchiature di controllo altamente performanti. Fase 2 - valore dell'obiettivo 50%; monitoraggio di almeno 15 punti sensibili storicamente individuati quali punti di abbandono illecito di rifiuti.		
Azioni da realizzare e crono programma	31.12.2022	COMPLETAMENTO fase 1 e 2	
Personale coinvolto	Segreteria - Ufficiali e Agenti impiegati nei servizi di controllo		

Il Dirigente del Settore



Visto: Il Sindaco/Il Assessore



DoIt. Salvatore Visone		Settore Autonomo Polizia Municipale	
Obiettivo		MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA URBANA	
Dirigente del Settore		DoIt. Salvatore Visone	
Indicatore		PARTECIPAZIONE AL BANDO PER LA CONCESSIONE DI FINANZIAMENTI PER L'INSTALLAZIONE DI STRUMENTI TECNOLOGICI PER IL CONTROLLO DEL TERRITORIO NELL'AMBITO DEL P.O.C. "LEGALITÀ" 2014 - 2020 - ASSE 2 "RAFFORZARE LE CONDIZIONI DI LEGALITÀ PER LO SVILUPPO ECONOMICO DEI TERRITORI DELLE REGIONI TARGET".	
Peso		25%	
Frequenza di rilevazione		annuale	
Responsabile rilevazione		Dirigente di Settore	
Target		Approvazione progetto con delibera di Giunta e presentazione istanza di partecipazione	
Azioni da realizzare e crono programma		31.12.2022	COMPLETAMENTO ATTIVITÀ
Personale coinvolto		UFFICIALE RESPONSABILE - PERSONALE SEGRETERIA	

Il Dirigente del Settore

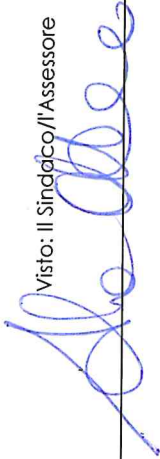
Visto: Il Sindaco/Il Assessore

Dott. Salvatore Visone		Settore Autonomo Polizia Municipale
Obiettivo	GESTIONE IN SICUREZZA DELL'EVENTO "PROCESSIONE DELL'IMMACOLATA"	
Dirigente del Settore	Dott. Salvatore Visone	
Indicatore	ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI DI VIABILITÀ IN OCCASIONE DELLA FESTIVITÀ DELL'IMMACOLATA	
Peso	25%	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore	
Target	Fase 1 - 50% dell'obiettivo: Predisposizione del piano di viabilità e sicurezza con apposita ordinanza. Fase 2 - 50% dell'obiettivo: espletamento dei Servizi di viabilità previsti dall'ordinanza.	
Azioni da realizzare e crono programma	07.12.2022	Fase 1
	31.12.2022	Fase 2
Personale coinvolto	TUTTO IL PERSONALE DEL CORPO - VOLONTARI DI PROTEZIONE CIVILE - PERSONALE AMMINISTRATIVO	

Il Dirigente del Settore



Visto: Il Sindaco/l'Assessore



CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2021

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Scheda obiettivo n° 1

Arch. Antonio Sarnello

Settore V - VIII ATTIVITA' PRODUTTIVE ED URBANISTICA

Obiettivo	D.G.M. n. 20 del 28.08.2018 (Il Programma di Governo) - Obiettivo generale dell'azione di governo miglioramento della qualità dei servizi: Al fine di favorire la trasmissione dei dati tra gli uffici e per agevolare la presentazione delle pratiche da parte degli utenti riducendo i tempi di lavorazione delle stesse si predisponga la creazione di una "scrivania virtuale condivisa" tra gli uffici.											
Dirigente del Settore	Arch. Antonio Sarnello											
Peso	20%											
Indicatore	Implementazione della piattaforma SUE con collegamento alla scrivania SUAP del portale "Imprescindungiorno"											
Frequenza di rilevazione	annuale											
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore											
Target	Avvio piattaforma unificata											
	gen-22											
	feb-22											
	mar-22											
	apr-22											
	mag-22											
	giu-22											
	lug-22											
	ago-22											
	set-22											
	ott-22											
	nov-22											
	dic-22											
Personale coinvolto	Dirigente di Settore e dipendenti assegnati											

Il Dirigente del Settore

Data _/_/2022

Visto: L'Assessore Urbanistica e SUAP

CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2021

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

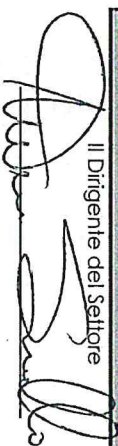
Scheda obiettivo n° 2

Arch. Antonio Samello

Settore V - VIII ATTIVITA' PRODUTTIVE ED URBANISTICA

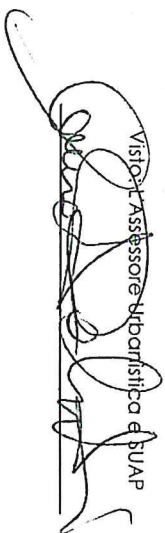
Obiettivo	D.G.M. n. 20 del 28.08.2018 (il Programma di Governo) - Definizione dell'assetto urbanistico e delle prospettive di valorizzazione e crescita sociale, economica e culturale del territorio comunale al fine di garantire lo sviluppo, nel rispetto del principio di sostenibilità;	
Dirigente del Settore	Arch. Antonio Samello	
Peso	20%	
Indicatore	Istituzione della Commissione Locale del Praesaggio ed approvazione del Regolamento per il funzionamento della stessa	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore	
Target	Approvazione dell'avviso pubblico: Presentazione alla Giunta ed al Consiglio Comunale della proposta per la nomina dei componenti; Presentazione proposta alla Giunta ed al Consiglio per l'approvazione del Regolamento per il funzionamento della Commissione.	
Personale coinvolto	gen-22	
	feb-22	
	mar-22	
	apr-22	
	mag-22	
	giu-22	
	lug-22	
	ago-22	
	set-22	
	ott-22	
	nov-22	
	dic-22	L'obiettivo è da raggiungere entro il 31.12.2022
Dirigente di Settore e dipendenti assegnati		

Il Dirigente del Settore



Data __/__/2022

Visato Assessore Urbanistico e PUAP



CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2021

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

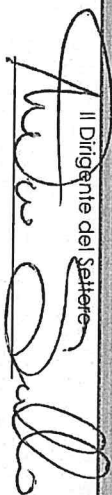
Scheda obiettivo n° 4

Arch. Antonio Samello

Settore V - VIII ATTIVITA' PRODUTTIVE ED URBANISTICA

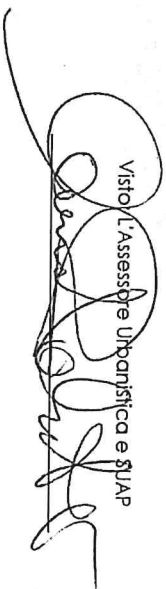
Obiettivo	D.G.M. n. 20 del 28.08.2018 (il Programma di Governo) - Promozione delle attività economiche della città, con riferimento alla valorizzazione dell'imprenditoria locale e dell'imprenditoria giovanile e delle attività di interesse storico.	
Dirigente del Settore	Arch. Antonio Samello	
Peso	20%	
Indicatore	Attivazione Distretto comunale del Commercio ex art. 3 D.G.R. n. 387 del 2021	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore	
Target	Predisposizione proposta alla Giunta per l'approvazione dell'Atto Costitutivo; Statuto; Accordo di Distretto; Relazione Programmatica e Perimetrazione.	
Personale coinvolto	gen-22	
	feb-22	
	mar-22	
	apr-22	
	mag-22	
	giu-22	
	lug-22	
	ago-22	
	set-22	
	ott-22	
	nov-22	
	dic-22	L'obiettivo è da raggiungere entro il 31/12/2022
Dirigente di Settore e dipendenti assegnati		

Il Dirigente del Settore



Data _/_/2022

Visto/L'Assessore Urbanistica e SUAP



CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2021

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Scheda obiettivo n° 3

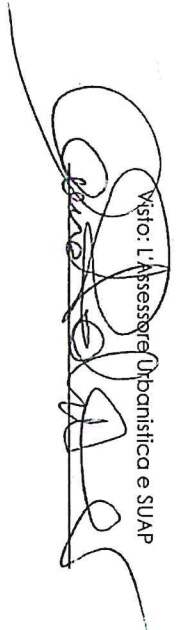
Arch. Antonio Samello Settore V - VIII ATTIVITA' PRODUTTIVE ED URBANISTICA

Settore V - VIII ATTIVITA' PRODUTTIVE ED URBANISTICA		
Arch. Antonio Sarnello		
Obiettivo	D.G.M. n. 20 del 28.08.2018 (il Programma di Governo) - Riquadrificazione di aree mercatali comunali scoperte e coperte: Assegnazione posteggi mercato in via Circumvallazione.	
Dirigente del Settore	Arch. Antonio Sarnello	
Peso	20%	
Indicatore	Concessione decennale dei posteggi in via Circumvallazione	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore	
Target	Approvazione del Bando, assegnazione dei posteggi e rilascio delle concessioni.	
	gen-22	
	feb-22	
	mar-22	
	apr-22	
	mag-22	
	giu-22	
	lug-22	
	ago-22	
	set-22	
	ott-22	
	nov-22	
	dic-22	L'obiettivo è da raggiungere entro il 31.12.2022
Personale coinvolto	Dirigente di Settore e dipendenti assegnati	

Il Dirigente del Settore


Data __/__/2022

Visto: L'Assessore Urbanistica e SUAP



CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2021

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

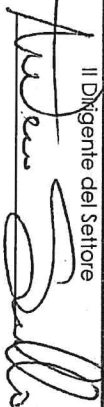
Scheda obiettivo n° 5

Arch. Antonio Samello

Settore V - VIII ATTIVITA' PRODUTTIVE ED URBANISTICA

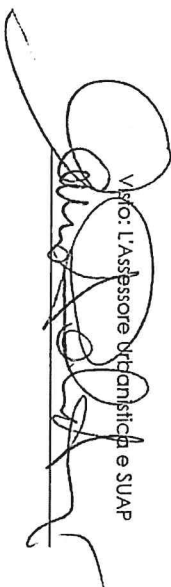
Obiettivo	D.G.M. n. 20 del 28.08.2018 (il Programma di Governo) - Aggiornamento della regolamentazione in materia commerciale (mercati e fiere, dehors e area pubblica in genere): Nuovo regolamento installazione dehors.	
Dirigente del Settore	Arch. Antonio Samello	
Peso	20%	
Indicatore	Regolamento per l'installazione dei dehors e per l'occupazione di suolo pubblico	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore	
Target	Elaborazione proposta da sottoporre alla Giunta ed al Consiglio Comunale per l'approvazione del Nuovo Regolamento per l'installazione di Dehors e per l'occupazione di suolo pubblico.	
	gen-22	
	feb-22	
	mar-22	
	apr-22	
	mag-22	
	giu-22	
	lug-22	
	ago-22	
	set-22	
	ott-22	
	nov-22	
	dic-22	
Personale coinvolto	L'obiettivo è da raggiungere entro il 31.12.2022	
	Dirigente di Settore e dipendenti assegnati	

Il Dirigente del Settore



Data __/__/2022

Visto: L'Assessore Urbanistico e SUAP



Arch. Antonio Sarnello		Settore V - VIII ATTIVITA' PRODUTTIVE ED URBANISTICA	
Obiettivo	Conservazione a norma dei documenti amministrativi, come previsto dall' art. 44 del CAD per garantisce autenticità, integrità, affidabilità, leggibilità e reperibilità dei documenti informatici.		
Dirigente del Settore	Arch. Antonio Sarnello		
Peso	100%		
Indicatore	Utilizzo della piattaforma Impresainungiorno per la gestione degli uffici SUE e SUAP		
Frequenza di rilevazione	annuale		
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore		
Target	Gestione e smistamento di almeno l'80 % delle pratiche pervenute presso gli uffici SUAP e SUE attraverso la piattaforma telematica approntata, con conservazione ed archiviazione della documentazione a norma.		
	gen-22		
	feb-22		
	mar-22		
	apr-22		
	mag-22		
	giu-22		
	lug-22		
	ago-22		
	set-22		
	ott-22		
	nov-22		
	dic-22	l'obiettivo è da raggiungere entro il 31.12.2022	
Personale coinvolto	Dirigente di Settore e dipendenti assegnati		

Il Dirigente del Settore

Data 1/1/2022

Viso: L'Assessore Urbanistica e SUAP

CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi

Anno 2019

PERFORMANCE INDIVIDUALE

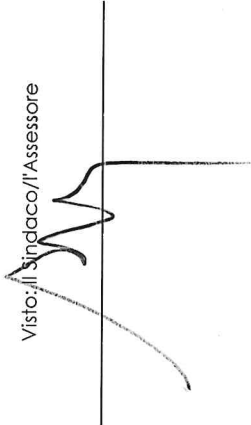
Scheda obiettivo n° 1

Dott. ANDREA FORMISANO		Ufficio SERVIZI SOCIALI
Obiettivo	Miglioramento qualitativo dell'azione complessiva dei serv. Demografici attraverso almeno un percorso formativo	
Dirigente del Settore	Dott. Andrea Formisano	
Indicatore	Organizzazione dei servizi funzionale alla partecipazione del personale ad almeno un corso	
Peso	100%	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore - Responsabile del Servizio	
Target	Avviare almeno un dipendente ad un corso di aggiornamento sui servizi demografici	
Azioni da realizzare e crono programma		
Personale coinvolto	entro	dic. 2021
	Report finale sullo stato di attuazione delle attività. Funzionari e personale assegnato al Settore.	

Il Dirigente del Settore



Visto: Il Sindaco / l'Assessore

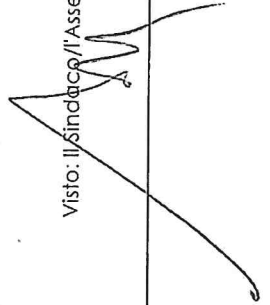


Dott. Formisano Andrea		UFF. CIMITERO
Obiettivo	Superamento barriere architettoniche all'interno dell'area cimiteriale	
Indicatore	Presentazione progetto per la realizzazione di n.2 ascensori per superare il dislivello tra la parte superiore del cimitero nonché l'installazione di un montascale per minori.	
Peso	40%	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente del Settore	
Target	mensile	
Azioni da realizzare e crono programma	ottobre	Approvazione progetto
Personale coinvolto	Funzionari e personale assegnato al Settore.	

Dirigente del Settore



Visto: Il Sindaco / l'Assessore



CITTA' DI TORRE DEL GRECO

Piano degli obiettivi
Anno 2022

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Scheda obiettivo n° 2

Dott. Formisano Andrea		UFF. DEL PERSONALE
Obiettivo	Attivazione procedura di assunzione del personale tramite utilizzo di graduatorie esterne	
Indicatore	Pubblicazione dell'avviso destinato a determinare un elenco di candidati idonei da assumere successivamente come istruttori amministrativi e utilizzo dell'elenco di candidati idonei provenienti da graduatorie di altri comuni per l'assunzione di coord. tecnici.	
Peso	40%	
Frequenza di rilevazione	annuale	
Responsabile rilevazione	Dirigente del Settore	
Target	mensile	
Azioni da realizzare e crono programma	sett.	Pubblicazione avviso
	ottobre	Utilizzo elenco idonei
	novembr	Redazione elenco idonei istr. Amministrativi
Personale coinvolto	Funzionari e personale assegnato al Settore.	

Il Dirigente del Settore

Visto, Il Sindaco / l'Assessore

Piano degli obiettivi
Anno 2022

3

Serv. DEMOGRAFICI

Obiettivo	Azzerramento di tutte le pratiche di separazione e di divorzio arretrate dal 2020		
Indicatore	Inserimento a sistema di tutte le pratiche di separazione e divorzio che giacevano in ufficio dal 2020 e che non erano mai state lavorate (circa 90).		
Peso	20%		
Frequenza di rilevazione	annuale		
Responsabile rilevazione	Dirigente del Settore		
Target			
Azioni da realizzare e crono programma	mensile		
	sett.	Eliminazione di tutto l'arretrato	
	ott.	Inserimento a sistema delle pratiche	
Personale coinvolto	Funzionari e personale assegnato al Settore.		

Il Dirigente del Settore

Visto: Il Sindaco/Il Assessore

[illegible]

Il Dirigente ~~ad interim~~

~~Dott. Gennaro Russo~~

visto: L'Assessore al Ramo

[Signature]



CITTA' DI TORRE DEL GRECO

(Città Metropolitana di Napoli)

5° SETTORE

Tributi e Patrimonio

p.e.c.: tributi.torredelgreco@asmepec.it

Al Sig. Segretario Generale

Dott. Pasquale Incarnato

Pec: segretariogenerale.torredelgreco@asmepec.it

All'O.I.V.

Pec: oiv.torredelgreco@asmepec.it

OGGETTO: Definizione piano Performance/obiettivi.

Si trasmettono in allegato le schede relative agli obiettivi assegnati e sottoscritti dagli Assessori Competenti in ragione delle esigenze partecipate allo stato della sottoscrizione.

Cordiali saluti

IL DIRIGENTE

Dott. ~~Gennaro~~ Russo

U
COMUNE DI TORRE DEL GRECO
Comune di Torre del Greco
Protocollo N.0037605/2022 del 13/07/2022



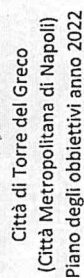
 Città di Torre del Greco (Città Metropolitana di Napoli) Piano degli obbiettivi anno 2022		Scheda obiettivo n°											
		1											
Dott. Gennaro Russo		Patrimonio											
Obiettivo	Regolarizzazione catastale fabbricati appartenenti al Patrimonio comunale.												
Dirigente del Settore	Dott. Gennaro Russo												
Indicatore	predisposizione e presentazione ad Agenzia del Territorio schede catastali aggiornate												
Peso	50%												
Frequenza di rilevazione	Annuale												
Responsabile rilevazione	Dirigente di Settore												
Target	Allineamento catastale di almeno 10 (dieci) fabbricati di proprietà comunale (Scuole, Impianti sportivi, fabbricati)												
Personale coinvolto	gen-22												
	feb-22												
	mar-22												
	apr-22												
	mag-22												
	giu-22												
	lug-22												
	ago-22												
	set-22												
	ott-22												
	nov-22												
	dic-22	Registrazione schede catastali aggiornate.											
Dirigente e dipendenti delle U.O. del Settore													

Il Dirigente ad interim

~~Dott. Geringro Russo~~

Visio: L'Assessore al Ramo

Viso: L'Assessore al Ramo

[illegible]

Il Dirigente ad Interim

Dott. Gennaro Russo

Visto: L'Assessorato al Ramo

Del che il presente verbale che viene sottoscritto dal Sindaco, e dal Segretario Generale

Seguono le firme all'originale.

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è affissa all'albo pretorio dal **06/12/2022** al **21/12/2022** per quindici giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, comma 1, leggi ord. EE.LL app. con D.Lgs 18/08/2000, n.267.

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, comunicata ai capigruppo consiliari (art.125, comma 1, T.U. leggi ord. EE.LL. app. con D.Lgs18.8.2000, n°267), pubblicata nelle forme di legge all' Albo Pretorio, è immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs n.267 del 18/08/2000,

Nei casi previsti dall'art. 135 del T.U. leggi ord. EE.LL. app. con D.Lgs del 18/08/2000, n. 267 copia della presente deliberazione è stata trasmessa alla Prefettura di Napoli con nota n. _____ del _____

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dal Palazzo di città 06/12/2022

