



AZIENDA SPECIALE CONSORTILE
PER LA GESTIONE ASSOCIATA DELLE POLITICHE SOCIALI
NEI COMUNI DELL'AMBITO TERRITORIALE N.A1
Ariano Irpino (AV) - P.IVA 02706910649
consorzioa1@legalmail.it – 0825/872441

Piano integrato di attività e organizzazione dell'esercizio 2026 ai sensi del DPR del 24 giugno 2022, nr. 81 redatto nelle modalità semplificate di cui all'articolo 6 del Decreto del 30 giugno 2022, n. 132 _ Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività organizzazione, per le amministrazioni aventi un numero di dipendenti inferiore a cinquanta.

Adottato nel termine del 30 marzo 2026, a seguito del differimento del termine dell'approvazione del bilancio di previsione al 28 febbraio 2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2025 con la deliberazione del CDA n. 11 del 30/03/2026.



Introduzione, premesse e riferimenti normativi.

Premesso:

che con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022 n. 32 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività organizzazione” sono definiti finalità, contenuti ed ambito di applicazione del Piano di cui all'articolo 6, comma 6, del DL 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

che con la finalità di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, sono, altresì, definite dal Decreto 32/2022 le modalità semplificate per l'adozione del medesimo piano da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che nell'attuazione dell'articolo 1, comma 3 del decreto conformano la definizione del Piano alla struttura e modalità di redazione indicate nello schema che allegato al Decreto ne forma parte integrante.

che l'amministrazione, con la deliberazione del CDA nr. 01 del 30/01/2026, ha adottato l'aggiornamento dell'esercizio 2026 al “Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza” (PTPCT) dando atto della incorporazione dello stesso nel redigendo PIAO dell'esercizio 2026, nella relativa sezione “rischi corruttivi e della trasparenza”.

Considerato:

che nel rispetto delle disposizioni del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6, le amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti:

1_ procedono alle attività indicate dall'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi ad un aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del citato decreto, considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, aree a rischio corruttivo quelle relative a:

a_ autorizzazione/concessione;

b_ contratti pubblici;

c_ concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d_ concorsi e prove selettive;

e_ processi, individuati dal RPCT e responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

2_ che nel triennio di relativa vigenza l'aggiornamento della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti ovvero di ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Alla scadenza del triennio di validità del Piano, lo stesso è modificato sulla base delle risultanze del monitoraggio del triennio.

3_ le amministrazioni sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività ed organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c) n.2.

4_ procedono esclusivamente alle attività di cui al rappresentato articolo 6 del Decreto 30 giugno 2022, n. 132.

Considerato, altresì:

che l'amministrazione conforma la definizione del presente Piano alle modalità dello schema del Piano indicante struttura e modalità semplificate della redazione del Piano integrato di attività ed organizzazione da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, in allegato al Decreto del 30 giugno 2022, n. 132, per formarne parte integrante.

che sono definite dal PIAO_ Piano integrato di attività ed organizzazione:

1_ modello organizzativo adottato relativamente allo sviluppo del capitale umano sulla base dei risultati di “valore pubblico” attesi, nonché correlati agli obiettivi generali e operativi come indicati dai documenti di programmazione e dal bilancio.

2_ organizzazione del lavoro agile;

3_ piano triennale dei fabbisogni di personale.

Ravvisato:

Che a norma del Decreto 132/2022, articolo 6, le amministrazioni con un numero inferiore a 50 dipendenti non sono tenute alla compilazione della Sezione 2.1_ Valore pubblico, l'amministrazione ciò nonostante, definisce ugualmente le indicazioni minime dei risultati di “valore pubblico” attesi trasversalmente dai sevizi e uffici in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

che, sempre, sulla base delle disposizioni del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 132/2022, art. 6, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a redigere la Sezione 2.2_ Performance, ciò nonostante, l'amministrazione anche conformandosi alle indicazioni della Corte dei Conti, procede comunque alla compilazione della stessa, rispettando le logiche della performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

che sono programmati dal Piano integrato di attività ed organizzazione obiettivi, criteri e strumenti finalizzati alla misurazione della performance dei titolari delle posizioni di lavoro della Elevata qualificazione e del personale dipendente non dirigenziale e tutte le ulteriori misure finalizzate al miglioramento della performance in termini di efficienza ed efficacia anche destinate:

a_ al rispetto della tempistica dei pagamenti

b_ alla verifica degli obiettivi del lavoro agile

c_ alla rilevazione dei livelli di soddisfazione dei destinatari finali delle prestazioni e della qualità dei servizi prestati ai cittadini_ customer satisfaction.

che concorrono alla misurazione dei risultati della performance del personale le verifiche previste:

1_ dal Regolamento dei controlli interni adottato con la deliberazione del CDA n. 48 del 31/08/2022

2_ dagli strumenti di tutela del cittadino e della misurazione dei livelli di soddisfazione dei destinatari finali dei servizi sociali allegati alla “Carta della dignità della cittadinanza sociale e della qualità” approvata con la deliberazione di assemblea n.8 dello 11/06/2025.

3_ dalla ipotesi di Regolamento delle posizioni di lavoro dell'elevata qualificazione, rivisto alla stregua della disciplina del CCNL relativa al personale del Comparto funzioni locali triennio 2022_2024, del Capo II articoli 15, 16 e 19.

Dato atto:

che l'adozione del presente Piano integrato di attività ed organizzazione è deliberata dall'organo di amministrazione nel termine del 30 marzo 2026, a seguito del differimento del termine dell'approvazione del bilancio di previsione al 28 febbraio 2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2025 ai fini dell'informazione alla RSU e dell'invio della relativa Sezione 3.3_ Piano triennale dei fabbisogni di personale all'Organo dei revisori dei conti per il conforme parere a norma della L.448/2001, articolo 19, comma 8.

che del presente Piano integrato di attività ed organizzazione, predisposto in formato digitale, nel rispetto del Decreto 30 giugno 2022 n. 132, articolo 7, comma 1, è data conforme pubblicazione sul sito istituzionale ed Amministrazione trasparente e sul Sito della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Richiamato:

che l'Autorità con comunicato del Presidente n. 1 del 14 gennaio 2026, conferma per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti la possibilità, dopo la prima adozione, di confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente. Tutto ciò, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione:

Denominazione	Azienda speciale consortile per la gestione associata delle politiche sociali nei Comuni dell'ambito territoriale A 01
Indirizzo	ARIANO IRPINO VIA ACCOLI
Presidente del CDA	AVV. AUGUSTO MORELLA
Durata dell'incarico	4 ANNI
Sito internet istituzionale	www.pianosociale-a1.it
Telefono	0825/872441
Email istituzionale	info@pianosociale-a1.it
PEC	consorzioa1@legalmail.it
Codice fiscale/P.IVA	C.F. 90012570645 P.IVA 02706910649
Codice Istat	841240
Codice IPA	asclg
Personale	40 dipendenti
Sito internet	www.pianosociale-a1.it
Comparto di appartenenza	Funzioni enti locali
Abitanti al 31/12/2025	78.578

a_ Informazioni sulla geolocalizzazione e territorio dell'Ente:



Geolocalizzazione dell'amministrazione: 41.16458, 15.10280.

Relativamente alle informazioni di natura demografica si rimanda ai dati contenuti nel DUP del triennio 2026/28 _ esercizio 2026.

Sezione 2_ Valore pubblico, performance ed anticorruzione.

Sezione 2.1_ Valore pubblico.

A norma del Decreto n. 132/2022, articolo 6, l'amministrazione avente numero inferiore a 50 dipendenti, non è tenuta alla redazione della presente sezione del piano ciò nondimeno, come anticipato nelle premesse, sono definiti dal presente PIAO i risultati di "valore pubblico" attesi dall'amministrazione corrispondenti agli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo:

1_ allineamento del sistema di finanziamento del welfare territoriale in ambito nazionale, regionale e locale.

2_ consolidamento delle azioni di riassetto e potenziamento del sistema organizzativo delle risorse umane professionali

3_ garantire con la nuova sede di Ariano Irpino piena accessibilità dei cittadini all'offerta dei servizi sociali ed Hub dell'innovazione sociale e tecnologica.

4_ attuazione delle azioni di Age_ management ricomprese nei risultati trasversalmente attesi dagli uffici e servizi.

Le azioni di allineamento del sistema di finanziamento del welfare territoriale sono nella loro globalità finalizzate a garantire la sostenibilità finanziaria dei servizi prestati ai cittadini e della spesa del personale.

Le azioni di riassetto e potenziamento prevedono di riorganizzare le risorse umane in conformità dei profili professionali e nel rispetto del principio di sussidiarietà orizzontale che regola l'allocazione delle funzioni amministrative privilegiando il livello più vicino ai cittadini (Comuni).

L'amministrazione con la nuova sede di Ariano Irpino programma di attuare:

a_ un idoneo dispiegamento dei dispositivi organizzativi destinati a potenziare la rete di prevenzione del disagio di minori, anziani fragili e non autosufficienti, di persone con disabilità, di donne, immigrati e altri soggetti in condizioni di vulnerabilità.

b_ l'offerta di risposte innovative ed evolute alla domanda proveniente dalle persone, dalle organizzazioni, dalle esperienze innovative delle imprese del terzo settore e dalle comunità locali avvalendosi anche di nuove tecnologie quali, Ai, comunicazione olografica, domotica e realtà aumentata.

c_ rafforzare le attività del Centro delle famiglie al quale possano autonomamente rivolgersi genitori e figli, persone singole e/o nuclei familiari, insegnanti ed operatori sanitari e sociali per rappresentare loro esigenze o bisogni di altri soggetti, per segnalare difficoltà ed inconvenienti, richiedere ascolto e prestazioni professionali, ovvero ricevere semplicemente informazioni rendendo, altresì, disponibili "spazi neutri" ovvero ambienti "neutrali protetti", internamente ai quali ove l'autorità giudiziaria, a causa di conflitti familiari, separazioni e/o divorzi, affido, situazioni di malattia e disagio dei genitori disponga lo svolgimento periodico di incontri protetti, bambini e famiglie possano incontrarsi alla presenza degli operatori professionali.

d_ migliorare la capacità di intercettazione del fenomeno della violenza alle donne e della stessa capacità di offrire tempestivo e sollecito supporto alle stesse nei luoghi e momenti della iniziale emersione della violenza procedendo al trasferimento del Centro antiviolenza Ananke nei locali messi a disposizione dalla ASLAV nell'ambito del Ponto soccorso del presidio ospedaliero di Ariano Irpino.

L'amministrazione relativamente all'attuazione delle azioni di Age_ management programma un necessario ricambio generazionale del proprio personale e confida di acquisire un pronunciamento della Corte di cassazione sulla cessata materia del contendere tra INPS e Comune di Ariano Irpino relativa al trattamento previdenziale dei lavoratori, indispensabile a permettere una corretta ricostruzione della carriera contributiva dei medesimi, molti dei quali sono prossimi all'età di pensionamento.

Con la deliberazione nr. 7 del 25/08/2023 l'assemblea ha preso atto della disponibilità dell'INPS ad accogliere la richiesta di definizione agevolata degli addebiti relativi ai rapporti di lavoro subordinato del periodo decorrente dallo 01/01/2006 al 30/04/2011 come dalla nota sotto riportata:

Firmato digitalmente da

**PIERLUIGI
VIOLANTE**

CN = VIOLANTE
PIERLUIGI
C = IT

Gentile Sig Sindaco ,

come già rappresentatoLe per le vie brevi nella odierna riunione teams, Le confermo che, qualora il Comune di Ariano aderisse alla definizione agevolata (cd rottamazione *quater*) relativamente all'avviso di addebito n. 31220120001598043000 emesso dall'INPS, l'Ente locale confermerebbe la fondatezza dell'accertamento ispettivo sotteso e, di conseguenza la natura subordinata dei rapporti di lavoro denunciati, invece, come mere collaborazioni professionali per il periodo dal 01/01/2006 al 30/04/2011.

L'adozione di tale percorso consentirebbe all'Ente di avere poi titolo a ripetere la contribuzione erroneamente versata alla gestione separata per il suddetto periodo per i lavoratori indicati nel verbale ispettivo per l'importo di euro 476.930,70.

A che ciò avvenga, e per rendere disponibili tali somme, sarà inoltre necessario, come convenuto nella citata riunione , una ulteriore attività da parte Comune che dovrà procedere alla eliminazione delle denunce emens trasmesse relativamente alla gestione separata/committenti dei citati lavoratori.

Un saluto cordiale
Pierluigi Violante
Direttore provinciale

S

Firmato digitalmente da

PIERLUIGI VIOLANTE

CN = VIOLANTE PIERLUIGI
C = IT

Con la medesima deliberazione nr. 7 del 25/08/2023 l'assemblea ha stabilito:

_ di prendere atto, dell'importo di Euro 1.064,520,68, dovuto dal Comune di Ariano Irpino in qualità di Comune capofila della gestione associata del Piano Sociale di Zona, derivante dalla definizione agevolata dei crediti vantati dall'INPS, la somma di Euro 476.930,70, pari alla contribuzione erroneamente versata dal Comune capofila alla gestione separata INPS, rimane a carico del Comune di Ariano Irpino che procederà alla sua integrale ripetizione nei confronti dell'Ente previdenziale;

_ di finanziare la spesa residua a carico dell'Ambito A1 pari ad Euro 585.589,98, come segue:

1_ l'importo di Euro 137.247,652 (quale quota di esclusiva spettanza dell'Azienda Speciale Consortile) corrisposta al Comune di Ariano Irpino.

2_ l'importo residuo di Euro 448.342,16 a carico degli altri Comuni dell'Ambito A1, sulla base delle quote di riparto indicate nell'ALLEGATO A con quota di Euro 118.068,16 ad esclusivo carico del Comune di Ariano Irpino, quale quota di propria spettanza.

Sezione 2.2_ Performance.

Secondo le disposizioni del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, articolo 6, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla redazione della sezione 2.2_ Performance, pur tuttavia, l'amministrazione, come anticipato nelle premesse, conformandosi alle indicazioni della Corte dei Conti, procede ugualmente alla compilazione della stessa, aderendo a logiche di performance management, di cui al Capo II del D.lgs.150/2009, questo anche ai fini della redazione del PEG da adottare entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio.

1_ Definizione della performance.

Elementi di definizione della performance sono:

- a _ risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito;
- b _ soggetti ai quali sono riconducibili le attività amministrative;
- c _ attività poste in essere ai fini del raggiungimento del risultato.

2_ Principi generale del ciclo di gestione della performance

a_ l'amministrazione nell'attuazione dei principi generali definiti dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, articolo 3, sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

b_ il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

1_ definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori

2_ collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

3_ monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

4_ misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

5_ utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

6_ rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati e ai destinatari finali dei servizi.

3_ Declinazione degli obiettivi.

Ai risultati di valore pubblico attesi dall'amministrazione sono correlati gli obiettivi strategici indicati dall'aggiornamento al DUP dell'esercizio 2026:

a_ risultati attesi trasversalmente dai servizi e uffici corrispondenti alle azioni e misure di Age_management relative al personale.

b_ risultati attesi dalla Missione 01_ Programmazione e gestione finanziaria relativamente all'opportuno impiego delle risorse finanziarie libere destinate dalla Regione Campania al potenziamento dei servizi socio sanitari per la copertura della maggior spesa derivante dal Programma regionale degli assegni di cura e dall'assistenza all'autonomia ed alla comunicazione degli alunni con disabilità.

c_ risultati attesi dalla Missione 10_ Risorse umane relativi alla individuazione dei titolari di funzioni di significativa elevata responsabilità sulla base delle esigenze organizzative declinate dagli organi di governo e ridefinizione del modello del sistema organizzativo per uffici e settori nei quali confluiscono competenze sociali, amministrative e finanziarie.

d_ risultati attesi dalla Missione 12_ Diritti sociali, politiche sociali e famiglia relativamente al dispiegamento dei dispositivi organizzativi e tecnologici destinati a potenziare la rete di prevenzione del disagio di minori, di anziani fragili e non autosufficienti, delle persone con disabilità, di donne, immigrati e ulteriori soggetti vulnerabili.

Gli obiettivi della performance del personale indicati nella presente sezione del Piano, integrati a quelli della gestione affidati ai responsabili dei servizi unitamente alle dotazioni necessarie, anche ai fini della successiva redazione del PEG da adottare nel termine di 20 giorni dall'approvazione del bilancio, definiscono il Piano degli obiettivi e della performance dell'esercizio 2026 di cui all'articolo 10 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

4_ Risultati attesi dalla performance del personale:

4.1_ assistenti sociali:

4.1.a_ performance organizzativa: alimentazione del fascicolo sociale digitale dei cittadini in carico entro la conclusione dell'esercizio.

4.1.b_ performance individuale: risultante dalla applicazione dei criteri e parametri riportati dalla scheda della valutazione del relativo personale.

4.2_ personale del Centro Unico di accesso_PUA:

4.2.a_ performance organizzativa: aumento del 10% degli anziani e delle persone con disabilità in dimissioni protette che abbiano accesso ai servizi socio sanitari misurabile nel confronto tra l'esercizio corrente e quello precedente.

4.2.b_ performance individuale: risultante dalla applicazione dei criteri indicati nella scheda della valutazione del relativo personale.

4.3_ personale responsabile delle unità operative dei servizi sociali e socio_sanitari:

4.3.a_ performance organizzativa: risultante dal raggiungimento degli obiettivi assegnati dal PEG dell'esercizio 2026;

4.3.b_ performance individuale: risultante dalla applicazione dei criteri indicati nella scheda della valutazione del relativo personale.

4.4_ personale responsabile dei servizi e uffici amministrativi, tecnici e finanziari:

4.4.a_ performance organizzativa: risultante dal raggiungimento degli obiettivi assegnati dal PEG dell'esercizio 2026;

4.4.b_ performance individuale: risultante dalla applicazione dei criteri indicati nella scheda della valutazione del relativo personale.

5_ Dotazioni finanziarie e strumentali e relativi obiettivi assegnati al personale responsabile dei servizi anche ai fini della definizione del PEG da adottare nel termine di 20 giorni dalla approvazione del bilancio.



Si rimanda alle dotazioni finanziarie e strumentali e relativi obiettivi, indicati dall'aggiornamento al DUP e dal PEG dell'esercizio 2026.

6_ Parametri, indicatori e strumenti utilizzati ai fini della misurazione della performance.

6.1_ parametri della pesatura della performance organizzativa: la misurazione è effettuata nella applicazione dei criteri indicati nella tabella sotto riportata:

Livello di conseguimento degli obiettivi.	
Completo	100%
Quasi completo	80%
Parziale	60%
Minimo	40%
Nulla	0%

6.2_ strumenti utilizzati nella misurazione della performance del personale non dirigenziale secondo il relativo servizio di appartenenza di seguito riportati:

1_ Scheda di Valutazione degli assistenti sociali dell'area dell'EQ ex categorie C – D.

	Elementi di valutazione	Punteggio
A	Raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio sociale di appartenenza (Massimo 60 punti)	
B	Valutazione delle competenze (performance individuale) (Massimo 40 punti)	
b.1	Valutazione del Titolare dell'Organo relativa alla condotta usata dal dipendente in termini di allineamento agli atti di indirizzo e provvedimenti emanati dagli organi competenti dell'amministrazione.	Da 0 a 4 punti
b.2	Efficacia della presa in carico misurata in termini quantitativi (numero cittadini effettivamente ammessi ai benefici) come dai tracciati del SIS.	Da 0 a 4 punti
b.3	Standard di uniforme articolazione della presa in carico dei cittadini riferita ai differenti benefici previsti dall'offerta dei servizi e prestazioni sociali del sistema locale di welfare come dalle risultanze dei tracciati del SIS.	Da 0 a 4 punti
b.4	Assolvimento degli incarichi assegnati dall'amministrazione ed uniformità e correttezza dello svolgimento dei procedimenti amministrativi di competenza e dei relativi adempimenti anche per conto delle altre autorità e servizi pubblici nel rispetto della disciplina vigente e delle indicazioni degli organi.	Da 0 a 4 punti
b.5	Conformità ed appropriatezza delle procedure della presa in carico dei cittadini e completezza dell'acquisizione delle informazioni e corretto tracciamento delle stesse nel sistema informativo sociale.	Da 0 a 4 punti
b.6	Partecipazione alle attività di valutazione UVI/EEMM come risultante da relative verbalizzazioni.	Da 0 a 4 punti
b.7	Rispetto dell'orario di servizio e della tempistica assegnata dagli organi di riferimento relativamente all'espletamento di compiti, mansioni e procedimenti ed alla comunicazione delle informazioni richieste.	Da 0 a 4 punti
b.8	Standard di soddisfazione dei destinatari finali dei servizi e prestazioni sociali misurato tramite la somministrazione di questionario ad apposita campionatura di soggetti selezionati (CUSTOMER SATISFATION).	Da 0 a 4 punti
b.9	Comportamenti adottati in accoglienza e nella collaborazione con gli altri enti e servizi pubblici e privati pesato tramite la somministrazione di questionario ad apposita campionatura di soggetti selezionati (CUSTOMER SATISFATION).	Da 0 a 4 punti
b.10	Comportamenti usati nelle relazioni con gli altri servizi ed uffici della stessa amministrazione di appartenenza misurato mediante la somministrazione di questionario ad apposita campionatura di soggetti selezionati (CUSTOMER SATISFATION).	Da 0 a 4 punti
	TOTALE (Massimo 100 punti)	

2_ Scheda di valutazione del personale appartenente al Segretariato sociale (ex categorie C – D).

	Elementi di valutazione	Punteggio
A	Raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio di appartenenza del dipendente - Segretariato sociale (Massimo 60 punti).	
B	Valutazione delle competenze (performance individuale) (Massimo 40 punti)	
b.1	Valutazione del Titolare dell'Organo relativa alla condotta usata dal dipendente in termini di allineamento agli atti di indirizzo e provvedimenti emanati dagli organi competenti dell'amministrazione.	Da 0 a 4 punti

b.2	Efficacia della prestazione di servizio pesata in termini quantitativi (numero accessi trattati risultante dai tracciati del SIS).	Da 0 a 4 punti
b.3	Standard di uniforme articolazione della trasmissione delle richieste di accesso alle diverse categorie delle prestazioni e servizi sociali e socio-sanitari territoriali risultante dai tracciati del SIS.	Da 0 a 4 punti
b.4	Rispetto da parte del dipendente dell'orario del servizio e della tempistica assegnata dagli organi dell'amministrazione e dagli ulteriori servizi pubblici relativamente all'espletamento di compiti, adempimenti e procedimenti e della comunicazione delle informazioni richieste.	Da 0 a 4 punti
b.5	Assolvimento degli incarichi assegnati dall'amministrazione ed uniformità e correttezza dello svolgimento dei procedimenti amministrativi di competenza e dei relativi adempimenti anche per conto degli altri servizi pubblici nel rispetto della disciplina vigente e delle indicazioni degli organi.	Da 0 a 4 punti
b.6	Quantitativo di accessi ai quali abbia fatto seguito una valutazione UVI/ EEMM come da monitoraggio dei tracciati del SIS.	Da 0 a 4 punti
b.7	Quantitativo di accessi ai quali abbia fatto seguito l'ammissione ai servizi come da monitoraggio dei tracciati del SIS.	Da 0 a 4 punti
b.8	Standard di soddisfazione dei destinatari finali del servizio pesato mediante questionario somministrato a specifico campione di soggetti (CUSTOMER SATISFATION).	Da 0 a 4 punti
b.9	Comportamenti adottati in accoglienza e nella collaborazione con gli altri enti e servizi misurato mediante questionario somministrato a campione di soggetti (CUSTOMER SATISFATION).	Da 0 a 4 punti
b.10	Comportamenti usati nelle relazioni di ufficio pesato mediante apposito questionario somministrato a campione di soggetti (CUSTOMER SATISFATION).	Da 0 a 4 punti
	TOTALE (massimo 100 punti)	

3_ Scheda di valutazione del personale responsabile di UO dei servizi sociali e socio sanitari assegnatari della istruttoria dei procedimenti e della gestione tecnica dei servizi (ex Categorie C – D).

	Elementi di valutazione	Punteggio
A	Raggiungimento degli obiettivi assegnati al Responsabile della UO del servizio di competenza (Massimo 60 punti).	
B	Valutazione della performance individuale del dipendente. (Massimo 40 punti)	
b.1	Valutazione del Titolare dell'Organo relativa alla condotta usata dal dipendente in termini di allineamento agli atti di indirizzo e provvedimenti emanati dagli organi competenti dell'amministrazione.	Da 0 a 4 punti
b.2	Efficacia del servizio prestato pesato in termini quantitativi (quantitativo dei cittadini in carico ai servizi di competenza risultante dai tracciati del SIS).	Da 0 a 4 punti
b.3	Rispetto degli orari di servizio ed assolvimento dei compiti e degli incarichi e conseguimento degli obiettivi, compresi quelli del lavoro agile, nel rispetto delle modalità e tempistica assegnati dagli organi competenti	Da 0 a 4 punti
b.4	Uniformità nello svolgimento dei procedimenti e dei relativi adempimenti e correttezza nella redazione degli atti amministrativi di competenza nel rispetto della disciplina vigente.	Da 0 a 4 punti
b.5	Conformità e correttezza anche ai fini della rendicontazione dei procedimenti di accertamento delle entrate, ordinazione delle prestazioni,	Da 0 a 4 punti

	assunzione degli impegni della spesa e di liquidazione delle prestazioni relativamente ai servizi di competenza, nel rispetto della disciplina vigente.	
b.6	Rispetto delle norme relative alla tracciabilità ed alla tempistica dei pagamenti relativamente alla gestione dei servizi di competenza.	Da 0 a 4 punti
b.7	Conformità delle attività di valutazione, presa in carico e monitoraggio dei piani d'intervento personalizzati relativi ai cittadini e completezza e correttezza del tracciamento relativo alle informazioni di riferimento nell'ambito del sistema informativo sociale utilizzato dall'amministrazione.	Da 0 a 4 punti
b.8	Standard di soddisfazione dei destinatari finali dei servizi e prestazioni sociali di competenza misurato tramite somministrazione di questionario ad apposita campionatura di soggetti selezionati (CUSTOMER SATISFACTION).	Da 0 a 4 punti
b.9	Comportamenti adottati in accoglienza e nella collaborazione con gli altri enti e servizi pubblici e privati pesato tramite somministrazione di questionario ad apposita campionatura di soggetti selezionati (CUSTOMER SATISFACTION).	Da 0 a 4 punti
b.10	Comportamenti usati nelle relazioni con gli altri servizi ed uffici della stessa amministrazione di appartenenza misurato mediante la somministrazione di questionario ad apposita campionatura di soggetti selezionati (CUSTOMER SATISFACTION).	Da 0 a 4 punti
	TOTALE (massimo 100 punti)	

4_ Scheda di valutazione dei dipendenti responsabili di UO semplici di servizi amministrativi e finanziari e tecnici assegnatari della istruttoria dei procedimenti e della gestione tecnica di processi (ex Categorie C – D).

	Elementi di valutazione	Punteggio
A	Raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio di appartenenza. (Massimo 60 punti)	
B	Valutazione delle competenze (performance individuale) (Massimo 40 punti)	
b.1	Valutazione del Titolare dell'Organo relativa alla condotta usata dal dipendente in termini di allineamento agli atti di indirizzo e provvedimenti emanati dagli organi competenti dell'amministrazione.	Da 0 a 4 punti
b.2	Valutazione di efficacia della performance misurata in termini quantitativi (numero di atti, procedimenti, adempimenti e processi eseguiti dalle risultante restituite dai sistemi informativi utilizzati dall'amministrazione).	Da 0 a 4 punti
b.3	Rispetto degli orari di servizio ed assolvimento dei compiti e degli incarichi e conseguimento degli obiettivi, compresi quelli del lavoro agile, nel rispetto delle modalità e tempistica assegnati dagli organi competenti.	Da 0 a 4 punti
b.4	Uniformità nello svolgimento dei procedimenti amministrativi e processi e dei relativi adempimenti e correttezza nel rispetto della disciplina vigente della redazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi di competenza.	Da 0 a 4 punti
b.5	Conformità e correttezza anche ai fini della rendicontazione dei procedimenti di accertamento delle entrate, ordinazione delle prestazioni, assunzione degli impegni della spesa e di liquidazione delle prestazioni relativamente ai servizi di competenza, nel rispetto della disciplina vigente.	Da 0 a 4 punti
b.6	Rispetto delle norme relative alla tracciabilità ed alla tempistica dei pagamenti relativamente alla gestione dei servizi di competenza.	Da 0 a 4 punti

b.7	Uniformità e completezza di svolgimento delle procedure e degli adempimenti assegnati con particolare riguardo all'utilizzo dei sistemi informativi utilizzati dall'ente.	Da 0 a 4 punti
b.8	Comportamento usato nella relazione con il pubblico pesato mediante questionario somministrato ad apposito campione di soggetti (prestatori di servizi e fornitori) (CUSTOMER SATISFACTION).	Da 0 a 4 punti
b.9	Valutazione della efficienza e del comportamento nelle relazioni con gli enti misurato mediante questionario somministrato a campione di soggetti istituzionali, fornitori e prestatori privati di servizi (CUSTOMER SATISFACTION).	Da 0 a 4 punti
b.10	Comportamenti usati nelle relazioni di ufficio pesato mediante questionario somministrato a campione di soggetti (CUSTOMER SATISFACTION).	Da 0 a 4 punti
TOTALE (massimo 100 punti)		

Alla misurazione della performance del personale concorrono, altresì, le risultanze delle attività definite dal Regolamento dei controlli interni approvato con deliberazione del CDA n. 48 del 31/08/2022 e gli altri strumenti di tutela del cittadino e della misurazione dei livelli di soddisfazione dei destinatari finali dei servizi sociali allegati alla "Carta della dignità della cittadinanza sociale e della qualità".

6.3_ Performance del direttore generale e dei titolari delle altre posizioni di lavoro dell'elevata qualificazione.

5_ Scheda di valutazione annuale della performance del Direttore generale e dei Responsabili delle posizioni di lavoro dell'Elevata qualificazione.

Componenti della valutazione	GIUDIZIO		Valutazione e punteggio assegnato	ANNOTAZIONI
	Valutazione	Punteggio		
Giudizio del Rappresentante dell'Organo competente relativamente agli adempimenti conseguenti alle indicazioni conferite dagli organi di indirizzo politico ed amministrativo nonché ai livelli di assiduità e puntualità della presenza in servizio. Sono ritenute assenze dal servizio le astensioni per malattia, aspettativa e congedo straordinario.	Insufficiente Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 25 55 75 90		
Giudizio del Rappresentante dell'Organo competente relativamente al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi contenuti negli atti di programmazione dell'ente.	Insufficiente Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 25 55 75 90		
Giudizio del Rappresentante dell'Organo relativo ai documenti di programmazione, di bilancio, documenti di progettazione ed ogni altro procedimento riconducibile alle responsabilità e competenze del Direttore generale o di altro titolare di direzione di area organizzativa.	Insufficiente Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 25 55 75 90		

Conseguimento degli obiettivi della performance organizzativa da parte del personale e dei responsabili dei servizi riconducibili alle competenze del Direttore generale o di altro titolare di direzione di area organizzativa inclusi quelli del rispetto della tempistica dei pagamenti.	Insufficiente Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 25 55 75 90		
Risultati favorevoli ovvero, esito di conformità degli atti di programmazione, di progettazione, rendiconto, di proposte progettuali ammesse alla concessione di finanziamenti, ovvero conclusione di avvisi e procedure di aggiudicazione senza determinare contenzioso.	Insufficiente Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 25 55 75 90		
Livelli di apprezzamento espresso dai destinatari finali delle prestazioni e dei servizi sociali pesato da questionario somministrato ad apposita campionatura di soggetti selezionati (CUSTOMER SATISFACTION).	Insufficiente Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 25 55 75 90		
Standard di soddisfazione espresso dagli enti e servizi pubblici e privati pesato da apposito questionario somministrato a campionatura di soggetti appositamente selezionati (Comuni, ASL, ETS, prestatori e fornitori di servizi. (CUSTOMER SATISFACTION).	Insufficiente Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 25 55 75 90		
Totale punteggio (max. 630)				
Percentuale riconosciuta				

6.4 _ Indennità di risultato.

Gli importi della retribuzione di risultato del Direttore generale e degli altri titolari delle posizioni di lavoro dell'elevata qualificazione sono determinati alla stregua ed in proporzione dei punteggi conseguiti dagli interessati in corrispondenza dei parametri di pesatura indicati nella tabella sotto riportata:

Punteggio Complessivo Attribuito	Indennità riconosciuta al Direttore generale
Da 200 a 250 punti	5%
Da 251 a 300 punti	6%
Da 301 a 350 punti	7%
Da 351 a 400 punti	8%
Da 401 a 450 punti	9%
Oltre i 450 Punti	10%

Sezione 2.3 _ Sezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Come anticipato in premessa al presente Piano l'amministrazione, con deliberazione del CDA nr. 01 del 30/01/2026, è approvato l'aggiornamento al "Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza" (PTPCT) relativo all'esercizio 2026, rendendo atto della incorporazione dello stesso nella relativa Sezione 2.3 "rischi corruttivi e della trasparenza del presente PIAO dell'esercizio 2026.

Lo aggiornamento del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza” (PTPCT) innanzi rappresentato è rimesso alla consultazione dei soggetti istituzionali stakeholders e altri soggetti interessati.

Si rappresenta, altresì, che anche ai fini delle attività di presidio e monitoraggio delle azioni programmate dal Piano ai fini della costruzione delle misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi e della trasparenza operate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, adottando una prospettiva di risk_assessment, l'amministrazione ha acquisito:

1_ idonee attestazioni relative alla assenza di conflitto di interesse anche potenziale col personale della stazione appaltante e con gli eventuali altri soggetti che abbiano avuto parte nella redazione dei documenti di gara negli affidamenti finanziati dal PNRR;

2_ comunicazioni di sussistenza di un potenziale conflitto di interesse e astensione anche da componente dell'organo di amministrazione relativamente alla procedura concorsuale destinata al reclutamento degli istruttori.

Sezione 3_ Organizzazione e capitale umano.



Le pubbliche amministrazioni, con numero inferiore a 50 dipendenti, nelle disposizioni del Decreto n. 132/2022, articolo 6, illustrano modello organizzativo adottato ed individuano gli interventi e le azioni programmate di cui all' articolo 3, comma 1, lettera a), del medesimo decreto, indicando almeno:

- 1_ obiettivi della semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti.
- 2_ obiettivi della digitalizzazione;
- 3_ obiettivi e strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 4_ obiettivi destinati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Sezione 3.1_ Struttura organizzativa.

3.1.a_ Modello organizzativo adottato.

L'approccio del Project Management rappresenta un fondamentale strumento per la modernizzazione della Pubblica Amministrazione, che senza stravolgere le norme in materia di procedimento amministrativo della Legge 7 agosto 1990, n. 241, Capo II, Responsabile del procedimento amministrativo, articoli 4, 5 ,6 e 6-bis, introduce la cultura del "progetto" orientata ai risultati e fondata sulla gestione di obiettivi, tempi e budget definiti.

La cultura del risultato è strumentale al perseguimento dell'efficienza, della qualità dei servizi prestati alla cittadinanza e della performance del personale globalmente correlati alla generazione del valore pubblico dell'amministrazione. La strategia adottata dall'amministrazione relativamente allo sviluppo del proprio capitale umano ancora la gestione tecnica, amministrativa e finanziaria dei servizi al modello organizzativo del project management e ai risultati attesi di "valore pubblico".

L'amministrazione conferma la individuazione del Direttore generale e dei responsabili della direzione dell'area organizzativa degli assistenti sociali e dei servizi economici e finanziari e del personale, tenuto conto che nelle previsioni del CCNL del personale del Comparto funzioni locali del 23 febbraio 2026, articolo 19, comma 1, "negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 15 del medesimo CCNL".

L'amministrazione, salve ulteriori, diverse deliberazioni dell'organo di amministrazione e fermo restando la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie, programma di individuare nel triennio di vigenza del presente piano posizioni di lavoro della EQ di funzioni di significativa importanza e responsabilità, regolate dal CCNL del personale del Comparto funzioni locali del 23 febbraio 2026, articolo 15, comma 2, lettera b), relative:

- 1_ alla stazione appaltante
- 2_ ai procedimenti della rendicontazione
- 3_ alla psicologia del territorio e gestione dei casi complessi.

L'amministrazione, sulla base delle risorse finanziarie disponibili necessarie, procede alla copertura delle posizioni sopra rappresentate nel rispetto dei principi di uniformità, proporzionalità, efficacia, economicità, pubblicità e trasparenza, indicando requisiti di partecipazione e criteri di selezione dei candidati, tramite avvisi rivolti al personale interno, ovvero mediante le procedure dell'articolo 110 o altre modalità previste dal D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

A norma del CCNL del Comparto funzioni locali del 23 febbraio 2026, articolo 19, comma 7, negli enti privi di dirigenza, relativamente alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, l'amministrazione individua, se necessario anche temporaneamente, le posizioni di incarico di EQ che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Con disposizione organizzativa del Direttore generale a norma del Regolamento degli uffici e servizi, articolo 35, nell'ambito delle competenze attribuite allo stesso dallo Statuto, articolo 36, sono assegnate al personale del profilo professionale di assistente sociale, vincitore del relativo concorso pubblico e agli idonei, nelle situazioni dello scorrimento della graduatoria, relative sedi di servizio, funzioni operative e compiti di back office dei PUA nelle case di Comunità.

Con disposizione organizzativa del Direttore generale a norma del Regolamento degli uffici e servizi, articolo 35, nell'ambito delle competenze attribuite allo stesso dallo Statuto, articolo 36, sono assegnate al personale dell'area degli istruttori vincitore del relativo concorso e agli idonei, nelle situazioni di scorrimento della relativa graduatoria, le relative funzioni nell'ambito di uffici e settori, sedi del servizio, ancorchè compiti di front_office nei PUA, seguendo le regolazioni e modalità organizzative della PUA, in vigore nella Regione Campania, sulla base delle esigenze del sistema locale dei servizi sociali e servizi socio sanitari, ovvero delle necessità organizzative dell'amministrazione, tenendo tenuto conto delle competenze, esperienze curriculari e attitudini, nonché della frequentazione di adeguati percorsi formativi da parte dello stesso personale.

Per ogni ulteriore aspetto non considerato nella presente parte si rinvia alla Sezione 3.3_ Piano triennale dei fabbisogni di personale.

3.1.b_ Interventi ed azioni necessarie programmate di cui al Decreto 30 giugno 2022 n. 132, articolo 3, comma 1, lettera a).



Le azioni programmate nella presente parte sono destinate:

a_ ad assicurare tramite le funzionalità della nuova sede di Ariano Irpino, l'operatività di Hub dell'innovazione sociale e tecnologica e piena accessibilità dei lavoratori con disabilità all'amministrazione e dei cittadini all'offerta dei servizi

b_ a realizzare strumenti di semplificazione amministrativa e procedimentale anche per agevolare la speditezza dei controlli preventivi e successivi e l'assolvimento degli obblighi della trasparenza tramite acquisizione di idoneo sistema informativo dedicato alla gestione e conservazione documentale e l'implementazione del nuovo sistema informativo sociale ai fini della gestione del fascicolo sociale digitale dei cittadini in carico ai servizi.

c_ ad assicurare adeguato dispiegamento dei dispositivi organizzativi e tecnologici per potenziare la rete di prevenzione del disagio di minori, anziani fragili e non autosufficienti, di persone con disabilità, di donne, immigrati e altri soggetti in condizioni di vulnerabilità.

d_ a favorire le condizioni delle pari opportunità ed equilibrio di genere nel rispetto decreto legislativo 165/2000, articolo 35, nonché della Legge 10 aprile 1991, nr. 125, concernenti parità e pari opportunità da assicurare in materia di accesso agli impieghi e trattamento sul lavoro.

e_ a rafforzare le attività del Centro delle famiglie al quale possano autonomamente rivolgersi genitori e figli, persone singole e/o nuclei familiari, insegnanti ed operatori sanitari e sociali per rappresentare loro esigenze o bisogni di altri soggetti, per segnalare difficoltà ed inconvenienti, richiedere ascolto e prestazioni professionali, ovvero ricevere semplicemente informazioni rendendo, altresì, disponibili "spazi neutri" ovvero ambienti "neutrali protetti", internamente ai quali ove l'autorità giudiziaria, a causa di conflitti familiari, separazioni e/o divorzi, affido, situazioni di malattia e disagio dei genitori disponga lo svolgimento periodico di

incontri protetti, bambini e famiglie possano incontrarsi alla presenza degli operatori professionali.

f_ a ottimizzare e velocizzare la intercettazione del fenomeno della violenza alle donne e la capacità di offrire tempestivo e sollecito supporto alle stesse nei luoghi e momenti della iniziale emersione della violenza procedendo al trasferimento del Centro antiviolenza Ananke nei locali messi a disposizione dalla ASLAV nell'ambito del Servizio di Ponto soccorso del presidio ospedaliero di Ariano Irpino.

L'amministrazione nei bandi concorsuali e destinati alla selezione del personale rende adeguatamente conto, a norma dell'articolo 6 del D.P.R. 82/2023, delle percentuali di genere presenti relativamente al personale occupato delle aree e dei profili professionali dei posti banditi. Uguali principi della parità di genere sono applicati nella individuazione dei componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi e avvisi di selezione e delle commissioni giudicatrici nelle procedure di gara.

Nelle azioni declinate nella presente parte sono, altresì, comprese le attività destinate alla formazione trasversale del personale dipendente incluse quelle rivolte all'implementazione delle competenze della SOS della Stazione appaltante.

L'amministrazione fermo restando la prosecuzione delle attività dell'offerta formativa di Syllabus, con la finalità di incentivare comportamenti innovativi destinati a permettere una concreta ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità del relativo personale in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti e sostenere i processi di cambiamento organizzativo, programma la partecipazione del proprio personale a:

a_ percorsi formativi dedicati alla IA

b_ master o percorsi di livello universitario rivolti all'acquisizione di competenze manageriali nella PA

c_ formazione di tecnico dell'accoglienza sociale degli istruttori ai fini della loro assegnazione ai PUA.

Nelle previsioni del vigente CCNL del personale del Comparto Funzioni locali, l'amministrazione può individuare all'interno del proprio organico, personale qualificato da utilizzare, durante l'orario di servizio, come docente dei percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale. Ai sensi del vigente CCNL, articolo 37, comma 5, possono essere definiti, altresì, specifici accordi di collaborazione con gli altri enti e amministrazioni finalizzate alla realizzazione di percorsi di formazione comuni e integrati.

Il personale alle dipendenze dell'ente che partecipa alle attività della formazione organizzate dall'amministrazione o comunque dalla stessa disposte incluse quelle del capoverso precedente è considerato in servizio a tutti gli effetti.

3.1.c_ Azioni di Age_ management e cessazioni dal servizio del personale.

L'amministrazione programma un necessario ricambio generazionale correlato all'aggiornamento trasversale delle competenze tecniche, professionali del proprio personale.

Le azioni di Age_ management programmate dall'ente corrispondono ai risultati attesi trasversalmente dai servizi e uffici. Nelle stesse azioni sono comprese le attività e misure destinate alla corretta ricostruzione della carriera contributiva dei dipendenti, alcuni dei quali sono prossimi all'età di pensionamento.

Le misture di Age_ management programmate dall'amministrazione mirano a valorizzare le diverse generazioni lavorative attraverso azioni di mentoring, formazione continua, upskilling per colmare situazioni di skill gap dei dipendenti con un'età elevata, adattando gli stessi dipendenti alle trasformazioni tecnologiche anche utilizzando strumenti di flessibilità organizzativa con l'obiettivo di favorire un passaggio bilaterale di competenze tra dipendenti esperti e personale neoassunto.

Ove i dipendenti, al conseguimento dei 67 anni, non abbiano raggiunto il requisito minimo contributivo di 20 anni, necessario per accedere alla pensione di vecchiaia, possono richiedere il trattenimento in servizio ai fini del perfezionare del requisito contributivo.

All.1_ Sezione 3.3 del PIAO_ esercizio 2026_ Piano integrato di attività ed organizzazione_ Piano triennale dei fabbisogni del personale 2026/2028 e relativo Piano occupazionale adottato con la deliberazione del CDA n. 11 del 30/03/2026.



Riferimenti normativi e premesse.

Ai sensi del dispositivo del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, articolo 114:

- 1_ l'azienda speciale è ente strumentale dell'ente locale dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale o provinciale;
- 2_ l'istituzione è organismo strumentale dell'ente locale per l'esercizio di servizi sociali, dotato di autonomia gestionale;
- 3_ Organi dell'azienda e dell'istituzione sono il consiglio di amministrazione, il presidente e il direttore, al quale compete la responsabilità gestionale.

Secondo le previsioni del Piano nazionale anticorruzione 2022, adottato dal Consiglio dell'Autorità, disporre di un Capitale umano connotato da elevati standard di qualità permette di assicurare condizioni effettive di legalità, regolarità, sostenibilità finanziaria, efficienza, efficacia ed economicità dei servizi prestati ai cittadini, migliorare l'azione amministrativa ed accrescere la dimensione trasversale di "valore pubblico" del sistema locale dei servizi sociali.

Le disposizioni del D.lgs. 267/2000, articolo 89, stabiliscono che gli enti locali provvedono a rideterminare proprie dotazioni organiche nonché la organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

A norma del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66_ Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale, art. 4, recante le disposizioni di coordinamento e modifiche alla legge 27 dicembre 2013, n. 147, comma 12-bis, "aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, ossia del contenimento degli oneri contrattuali e di assunzione di personale che riguardano le altre aziende speciali, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati."

Premesso:

Che la Legge n. 449/1997, art. 39 prevede che per assicurare esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per un migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi delle pubbliche amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo quelli previsti dalla Legge n. 482/1968;

Che a norma del D.lgs. 165/2001, articolo 6, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, art. 4, organizzazione degli uffici e piano triennale dei fabbisogni di personale sono adottati dalle amministrazioni annualmente, coerentemente con la pianificazione pluriennale delle attività e della relativa performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della relativa spesa.

Che ai sensi D.lgs. 165/2001, articolo 8, comma 1, l'amministrazione adotta le misure necessarie affinché la spesa del proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione e che le risorse finanziarie destinate alla relativa spesa sono determinate sulla base della compatibilità economico e finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio.

Considerato:

Che l'amministrazione attua le misure destinate a favorire le condizioni di pari opportunità ed equilibrio di genere nel rispetto dell'articolo 35 del decreto legislativo 165/2000, nonché della Legge 10 aprile 1991, nr. 125, concernenti parità e pari opportunità da assicurare in materia di accesso agli impieghi e trattamento sul lavoro.

Che l'amministrazione, al raggiungimento di un numero compreso tra 36 e 50 dipendenti, assolve agli obblighi assunzionali nella misura di legge dei lavoratori con disabilità ex art.3 della Legge 68/99, attraverso richiesta al competente Servizio del collocamento mirato, del computo nella quota di riserva, ai sensi dell'art.4 comma 4 L.68/99, di un lavoratore che, successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro, abbia subito una riduzione della relativa capacità lavorativa non inferiore al 60 %, e che, per la conseguenza dell'invalidità sopravvenuta, sia divenuto inabile allo svolgimento delle mansioni, per infortunio o malattia.

Considerato, altresì:

Che in attuazione delle disposizioni del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, articolo 4, com.1, lettera c), le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta, nella Sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività ed organizzazione, definiscono il Piano triennale dei fabbisogni di personale indicando:

1_ la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;

2_ la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte operate in tema di reclutamento, nonché sulla base della digitalizzazione dei processi, esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, di attività o funzioni.

Richiamato:

Che l'amministrazione, nel PIAO, nella Sezione 3_3 Organizzazione e capitale umano, definisce il Piano triennale dei fabbisogni di personale come previsto dal D.lgs. 165/2001, articolo 6, commi 1, 4, 6, e 6-ter, programmando le risorse necessarie ad assicurare la sostenibilità finanziaria del fabbisogno di personale nei limiti delle capacità assunzionali della relativa spesa nel rispetto delle disposizioni vigenti, perseguendo obiettivi di funzionalità ed ottimizzazione dell'organizzazione delle risorse professionali funzionali al miglioramento dei servizi.

Che Piano triennale dei fabbisogni del personale 2026/2028 e relativo piano assunzionale occupazionale 2026/2028 compiegati al Piano integrato di attività ed organizzazione_ Sezione 3.3_ sub All._1 formandone parte integrante e sostanziale sono rimessi al parere dei revisori.

Tutto quanto premesso, considerato e richiamato si rende atto di quanto segue:

1_ Consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente.

Fabbisogni	Aree inquadramento	Profili professionali	Spesa	Posti occupati
1	Area della EQ	Funzionari amministrativi	36.504,83	1
2	Area della EQ	Funzionari contabili	73.009,66	2
1	Area della EQ	Funzionari tecnici	36.504,83	1
8	Area della EQ	Funzionari assistenti sociali	292.038,64	8
6	Area della EQ	Funzionari sociologi	219.028,98	6
4	Area della EQ	Funzionari psicologi	146.019,32	4
1	Area della EQ	Funzionari educatori professionali	36.504,83	1
4	Area degli istruttori	Istruttori amm.vi e consulenti familiari	131.779,68	4
1	Area degli operatori	Operatore applicato	28.577,01	1
Totale 28			999.967,78	Totale 28

2_ Stato dei procedimenti.

Sono concluse le procedure del concorso bandito con provvedimento n. 56 del 16/02/2024 e di scorrimento della graduatoria degli idonei, vigente per tre anni, destinate al reclutamento degli assistenti sociali nella misura che permette di conseguire un rapporto numerico di 1:4000 abitanti previsto dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797.

Sul Portale InPA, sul sito istituzionale e relativa sezione di amministrazione trasparente è pubblicata la graduatoria finale di merito del Concorso pubblico bandito con provvedimento n. 409 del 16/11/2024 per la copertura di sei posti a tempo indeterminato di istruttore dell'area degli istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo, dei quali numero cinque a tempo indeterminato e impiego full time ed uno a tempo indeterminato ed impiego parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale. Due dei relativi posti a tempo indeterminato ed impiego full time dell'orario lavorativo settimanale sono finalizzati al potenziamento delle attività della presa in carico della PUA.

Sono concluse le procedure speciali tra le aree del personale disciplinate dal CCNL del comparto delle Funzioni locali, articolo 13, comma 8, bandite con provvedimento n. 413 del 17/11/2025, nel termine del 31 dicembre 2025, finanziate mediante l'utilizzo delle risorse dello 0,55% del monte salari dell'esercizio 2018.

L'amministrazione rende disponibile alle altre amministrazioni la graduatoria degli idonei del concorso bandito per l'assunzione degli istruttori, vigente per la durata di tre anni, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

3_ Declinazione del modello organizzativo e indirizzi.

L'amministrazione declina un proprio modello organizzativo per uffici e per settori nei quali confluiscono competenze sociali, amministrative e finanziarie, in capo a titolari di posizioni di lavoro dell'elevata qualificazione.

L'amministrazione, tenendo conto del CCNL del personale del Comparto funzioni locali del 23 febbraio 2026, articolo 19, comma 1, "negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 15 del medesimo CCNL", conferma la individuazione del Direttore generale e dei responsabili della direzione delle aree organizzative degli assistenti sociali e dei servizi economici e finanziari e del personale.

L'amministrazione, nelle previsioni della Legge di Bilancio 2025, si riserva di trattenere in servizio oltre il limite ordinario del raggiungimento di 67 anni, ovvero dei requisiti necessari per la pensione e, non oltre l'età di 70 anni, eventuale personale dirigenziale e non dirigenziale, previa esclusiva valutazione operata dalla stessa caso per caso, nel limite massimo del 10 % delle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e delle eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche fonti normative, anche ai fini delle attività di tutoraggio ed affiancamento dei nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

L'amministrazione, fatte salve altre e diverse deliberazioni dell'organo di amministrazione e fermo restando la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie, programma di individuare nel triennio di vigenza del presente piano posizioni di lavoro della EQ di funzioni di significativa importanza e responsabilità, regolate dal CCNL del personale del Comparto funzioni locali del 23 febbraio 2026, articolo 15, comma 2, lettera b), relative:

- 1_ alla stazione appaltante
- 2_ ai procedimenti della rendicontazione
- 3_ alla psicologia del territorio e gestione dei casi complessi.

L'amministrazione, sulla base delle risorse finanziarie disponibili necessarie, procede alla copertura delle posizioni rappresentate nel rispetto dei principi di uniformità, proporzionalità, efficacia, economicità, pubblicità e trasparenza, indicando requisiti di partecipazione e criteri di selezione dei relativi candidati, tramite avvisi rivolti al personale interno, ovvero mediante le procedure dell'articolo 110 o altre modalità previste dal D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

A norma del CCNL del Comparto funzioni locali del 23 febbraio 2026, articolo 19, comma 7, negli enti privi di dirigenza, relativamente alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, l'amministrazione individua, se necessario anche temporaneamente, le posizioni di incarico di EQ che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

4_ Assunzione agli impieghi del nuovo personale.



L'occupazione dei posti scoperti di funzionario dell'EQ, del profilo professionale di assistente sociale, associata alle unità del personale del medesimo profilo professionale, precedentemente in servizio, permette di avere accesso alle sovvenzioni previste dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797 dovute al raggiungimento di un rapporto numerico di 1:4000 abitanti. Detti stanziamenti sono strutturali.

La destinazione di numero 02 nuovi assunti del profilo professionale di assistente sociale alle attività di back office dei PUA nelle case di Comunità, permette di accedere agli stanziamenti di Euro 80.000,00 stanziati dal PNNA 2022_2024. Detti stanziamenti sono strutturali.

L'assunzione agli impieghi del di numero sei istruttori amministrativi, dell'area degli istruttori, dei quali cinque full_time e uno a parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale, di cui due destinati al potenziamento della presa in carico della PUA, vincitori del pubblico concorso bandito con provvedimento n. 409 del 16/11/2024 consente di assicurare le attività di front_office dei PUA, rispettando, fino alla completa attuazione del DM n. 77/2021, le regolazioni e modalità organizzative dei Punti unici di accesso in vigore nella Regione Campania.

Con disposizione organizzativa del Direttore generale a norma del Regolamento degli uffici e servizi, articolo 35, nell'ambito delle competenze attribuite allo stesso dallo Statuto, articolo 36, sono assegnate al personale del profilo professionale di assistente sociale, vincitore del relativo concorso pubblico e agli idonei, nelle situazioni dello scorrimento della graduatoria, relative sedi di servizio, funzioni operative e compiti di back office dei PUA nelle case di Comunità.

Con disposizione organizzativa del Direttore generale a norma del Regolamento degli uffici e servizi, articolo 35, nell'ambito delle competenze attribuite allo stesso dallo Statuto, articolo 36, sono assegnate al personale dell'area degli istruttori vincitore del relativo concorso e agli idonei, nelle situazioni di scorrimento della relativa graduatoria, le relative funzioni nell'ambito di uffici e settori, sedi del servizio, ancorchè compiti di front_office nei PUA, seguendo le regolazioni e modalità organizzative della PUA, in vigore nella Regione Campania, sulla base delle esigenze del sistema locale dei servizi sociali e servizi socio sanitari, ovvero delle necessità organizzative dell'amministrazione, tenendo tenuto conto delle competenze, esperienze curriculari e attitudini, nonché della frequentazione di adeguati percorsi formativi da parte dello stesso personale.

A norma del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articolo 35, comma 5-bis, gli assunti agli impieghi a tempo indeterminato, sono tenuti a prestare servizio nella sede di prima assegnazione per un periodo non inferiore a cinque anni.

5_ Obblighi assunzionali ai sensi della Legge 68/99 e fabbisogni emergenti.

L'amministrazione, avendo raggiunto un numero di dipendenti compreso tra 36 e 50, assolve agli obblighi assunzionali nella misura di legge dei lavoratori con disabilità, ex art.3 della Legge 68/99, attraverso una richiesta al competente Servizio del collocamento mirato, del computo nella quota di riserva, a norma della L. 68/99, art.4 comma 4, di un lavoratore che, successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro, abbia subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60 %, e che, conseguentemente all'invalidità sopravvenuta, sia divenuto inabile, per infortunio o per malattia, allo svolgimento delle relative mansioni. Allo stesso lavoratore, senza modificare relativo inquadramento contrattuale o categoria, qualifica o livello di assunzione, sono attribuite mansioni equivalenti, meno gravose di quelle precedentemente ricoperte.

L'amministrazione, in mancanza, procede mediante procedura di avviamento tramite servizio di collocamento mirato competente o attraverso pubblico concorso.

L'amministrazione programma l'occupazione dei posti degli assistenti sociali scoperti per la cessazione dal servizio del relativo personale tramite scorrimento della graduatoria degli idonei, vigente per la durata di tre anni, approvata con provvedimento del nr. 319 del 04/09/2025, tenuto conto dei fabbisogni di personale del medesimo profilo professionale, per garantire un rapporto numerico degli assistenti sociali in servizio di 1:4000 abitanti previsto dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797.

L'amministrazione programma l'occupazione dei posti dell'area degli istruttori scoperti per la cessazione dal servizio e delle progressioni tra le aree del personale tramite lo scorrimento della graduatoria degli idonei, vigente per una durata di tre anni, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

Numero, inquadramento e profili professionali, nonché la tipologia dell'orario di lavoro e, nel caso del tempo parziale, le stesse percentuali dell'orario lavorativo settimanale, relativi ai posti da occupare, sono stabiliti dall'organo di amministrazione, caso per caso, sulla base delle esigenze organizzative dell'ente, tenuto conto della disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

Ove i dipendenti, al conseguimento dei 67 anni, non abbiano raggiunto un requisito minimo contributivo di 20 anni, necessario per accedere alla pensione di vecchiaia, possono richiedere il trattenimento in servizio ai fini del perfezionare del requisito contributivo.

Nelle previsioni della Legge di Bilancio 2025, l'amministrazione si riserva di trattenere in servizio, nel limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e dalle autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative, personale dirigenziale e non dirigenziale, oltre il limite ordinario del raggiungimento di 67 anni o dei requisiti necessari per la pensione e, non oltre l'età di 70 anni, previa esclusiva valutazione operata caso per caso dalla stessa amministrazione, anche ai fini delle attività di tutoraggio ed affiancamento dei nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Si rileva finalmente l'emergenza del fabbisogno di personale di funzionari dell'area di EQ, del relativo profilo professionale di psicologo, anche ai fini del potenziamento della dotazione organizzativa del CAV che l'amministrazione programma di soddisfare nel triennio di vigenza del presente piano tenuto conto della disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

6_ Fabbisogni di personale programmati dell'esercizio 2026.

Area	Profilo professionale	Posti programmati nel precedente esercizio	Posti non occupati precedente esercizio	Spesa fabbisogni del personale a tempo pieno	Spesa fabbisogni del personale a tempo parziale	Spesa finale	Posti occupati	Posti vacanti	Posti totali
Funzionari area di EQ	Funzionario amministrativo_2	1		39.675,05		39.675,05	1	0	1
Funzionari area di EQ	Funzionario amministrativo_1	1	1	37.679,93		37.679,93	1	0	1
Funzionari area di EQ	Funzionari contabili_2	2			39.675,05	39.675,05	2	0	2
Funzionari area di EQ	Funzionario tecnico_2	1		39.675,05		39.675,05	1	0	1
Funzionari area di EQ	Funzionario assistente sociale_2	8		317.400,40		317.400,40	7	1	8
Funzionari area di EQ	Funzionario ass. sociale_1	12	12	452.159,16		452.159,16	12	0	12
Funzionari area di EQ	Funzionario sociologo_2	6		238.050,30		238.050,30	6	0	6
Funzionari area di EQ	Funzionario psicologo_2	4		158.700,20		158.700,20	4	0	4
Funzionari area di EQ	Funzionario educatore professionale_2	1		39.675,05		39.675,05	1	0	1
Istruttori	Istruttore amministrativo_1	5	5	173.466,55		173.466,55	0	5	5
Istruttori	Istruttore impiego 50% dell'orario lavorativo_1	1	1		17.346,65	17.346,65	0	1	1
Istruttori	Istruttore impiego 50% dell'orario lavorativo_1	1	1		17.346,65	17.346,65	0	1	1
Istruttori	Istruttore amministrativo_1	1	1	34.693,30		34.693,30	0	1	1
Istruttori	Istruttori _ consulenti familiari_2	3		106.885,38		106.885,38	1	2	3
Operatori	Operatori applicati_1	1		30.845,46		30.845,46	1	0	1
		48	21	1.668.905,83	74.368,35	1.743.274,18	37	11	48

Nell'esercizio 2026, sono programmati i fabbisogni di personale stabili ed emergenti di seguito indicati:

_ 37 unità dei fabbisogni stabili comprendendo quella derivante dagli obblighi assunzionali dei lavoratori con disabilità.

_ 11 unità dei fabbisogni emergenti.

I fabbisogni emergenti di personale programmati nell'esercizio 2026 prevedono:

a_ numero 05 posti a tempo indeterminato, full-time dell'orario settimanale lavorativo di istruttore dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo dei quali 2 destinati al rafforzamento della presa in carico presso la PUA, vincitori del concorso pubblico bandito con provvedimento n. 409 del 16/11/2024

b_ numero 01 posto a tempo indeterminato e parziale al 50% dell'orario settimanale lavorativo di istruttore dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo vincitore del concorso pubblico bandito con provvedimento n. 409 del 16/11/2024.

c_ numero 01 posto a tempo indeterminato a tempo parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale di istruttore dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo, programmato dal Piano triennale di fabbisogni di personale dell'esercizio 2025.

d_ numero 01 posto di istruttore dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo, a tempo indeterminato e full-time dell'orario settimanale lavorativo scoperto per effetto delle procedure speciali tra le aree del personale.

e_ numero 01 posto a tempo indeterminato di istruttore_ consulente familiare dell'area degli istruttori scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale.

f_ numero 01 posto a tempo indeterminato di funzionario dell'EQ del profilo professionale di assistente sociale scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale.

g_ numero 01 posto di unità di personale a tempo indeterminato full-time derivante dagli obblighi assunzionali dei lavoratori con disabilità, previsti dalla Legge 68/99, avendo raggiunto un numero tra 36 e 50 dipendenti.

h_ numero 01 posto a tempo indeterminato full-time dell'orario settimanale lavorativo di istruttore dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore_ consulente familiare, ove scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale.

L'amministrazione nell'esercizio 2026 programma:

a_ di occupare numero 05 posti di istruttore dell'area istruttori del profilo professionale di istruttore amministrativo, a tempo indeterminato full-time dell'orario settimanale lavorativo, dei quali 2 destinati al rafforzamento delle attività della presa in carico presso la PUA, mediante sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro da parte dei vincitori del concorso, nell'ordine della graduatoria di merito approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

b_ di occupare numero 01 posto a tempo indeterminato e parziale del 50% dell'orario di lavoro settimanale di istruttore, dell'area degli istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo tramite sottoscrizione del contratto di lavoro da parte del vincitore del concorso, nell'ordine della graduatoria di merito approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026 e di trasformare in full-time lo stesso posto mediante la copertura di numero 01 posto a tempo indeterminato e parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale programmato dal Piano triennale di fabbisogni dell'esercizio 2025 e rendere infine disponibile alle altre amministrazioni la graduatoria degli idonei del concorso bandito per reclutare gli istruttori, vigente per la durata tre anni, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

c_ di occupare numero 01 posto di istruttore dell'area istruttori del profilo professionale di istruttore amministrativo a tempo indeterminato e full-time dell'orario settimanale lavorativo, scoperto per le progressioni tra le aree del relativo personale, mediante lo scorrimento della graduatoria degli idonei del concorso pubblico del reclutamento degli istruttori, vigente per una durata di tre anni, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

d_ di occupare numero 01 posto a tempo indeterminato full-time di istruttore del profilo professionale di istruttore, dell'area degli istruttori, scoperto per la cessazione dal servizio del personale, mediante lo scorrimento della graduatoria degli idonei del concorso pubblico del reclutamento degli istruttori, vigente per durata di tre anni, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

e_ di occupare a tempo indeterminato numero 01 posto di unità del personale derivante dagli obblighi assunzionali dei lavoratori con disabilità, previsti dalla Legge 68/99, raggiunto un numero di dipendenti tra 36 e 50, tramite la richiesta al competente Servizio del collocamento mirato, del computo nella quota di riserva, a norma della L. 68/99, art.4 comma 4, di un lavoratore che, successivamente alla costituzione del relativo rapporto di lavoro, abbia subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60 %, e che per la conseguenza della sopravvenuta invalidità, sia divenuto inabile allo svolgimento delle mansioni per infortunio o malattia. Allo stesso lavoratore, senza modificare inquadramento contrattuale o categoria, qualifica o livello di assunzione, sono attribuite funzioni e mansioni equivalenti, meno gravose di quelle ricoperte precedentemente. In mancanza, l'amministrazione procede tramite una procedura di avviamento tramite il servizio di collocamento mirato competente, o attraverso un pubblico concorso.

L'amministrazione programma altresì:

1_ di assegnate numero 02 nuovi assunti del profilo professionale di assistente sociale alle attività di back office dei PUA nelle case di Comunità, per poter accedere agli stanziamenti di Euro 80.000,00 stanziati dal PNNA 2022_2024.

2_ di occupare numero 01 posto a tempo indeterminato, full-time di assistente sociale (**rif. lett. _f fabbisogni emergenti**) scoperto per la cessazione dal servizio del personale mediante scorrimento della graduatoria degli idonei, vigente per una durata di tre anni, approvata con provvedimento del nr. 319 del 04/09/2025, tenuto conto dei fabbisogni di personale del relativo profilo professionale, in modo da poter garantire un rapporto numerico degli assistenti sociali in servizio di 1:4000 abitanti ed accedere agli stanziamenti dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797.

3_ di occupare numero 01 posto a tempo indeterminato e full_time dell'orario settimanale lavorativo di istruttore dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore_ consulente familiare, ove scoperto per la cessazione dal servizio del personale (**rif. lett. _h fabbisogni emergenti**) previa la soppressione e trasformazione del corrispondente posto in numero 01 posto a tempo indeterminato full time dell'orario settimanale lavorativo di assistente sociale dell'area dell'EQ da coprire tramite scorrimento della graduatoria degli idonei, vigente per la durata di tre anni, approvata con provvedimento del nr. 319 del 04/09/2025, all'esclusivo fine di garantire un rapporto numerico di assistenti sociali in servizio di 1:4000 abitanti ed accedere agli stanziamenti dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797.

Numero, inquadramento e profili professionali, nonché la tipologia dell'orario di lavoro e, nel caso del tempo parziale, le percentuali di impiego dell'orario lavorativo settimanale, relativi ai posti da occupare sono stabiliti, caso per caso, dall'organo di amministrazione, sulla base delle esigenze organizzative dell'ente, tenuto conto della disponibilità delle risorse finanziarie.

Gli assunti agli impieghi, vincitori dei concorsi e gli idonei nelle situazioni dello scorrimento delle graduatorie vigenti, partecipano alle attività di formazione destinate alla implementazione delle conoscenze e competenze trasversali, strumentali allo svolgimento delle funzioni e dei relativi compiti ivi compresi quelli della presa in carico sociale dei cittadini e della PUA propri degli impieghi da ricoprire.

L'aumento della spesa programmata nell'esercizio 2026 dal presente Piano triennale dei fabbisogni di personale comparata a quella dell'esercizio precedente, deriva agli aumenti delle retribuzioni introdotti con automatismo dal nuovo CCNL del comparto delle funzioni locali.

7_ Fabbisogni di personale programmati dell'esercizio 2027_2028.

Area	Profilo professionale	Posti programmati alla conclusione del precedente esercizio	Posti non occupati nell'esercizio 2026	Spesa fabbisogni del personale a tempo pieno	Spesa fabbisogni del personale a tempo parziale	Spesa finale	Posti occupati	Posti vacanti	Posti totali
Funzionari area di EQ	Funzionario amministrativo_2	1		39.675,05		39.675,05	1	0	1
Funzionari area di EQ	Funzionario amministrativo_1	1		37.679,93		37.679,93	1	0	1
Funzionari area di EQ	Funzionari contabili_2	2			39.675,05	39.675,05	2	0	2
Funzionari area di EQ	Funzionario tecnico_2	1		39.675,05		39.675,05	1	0	1
Funzionari area di EQ	Funzionario assistente sociale_2	8	1	317.400,40		317.400,40	7	1	8
Funzionari area di EQ	Funzionario assistente sociale_1	12		452.159,16		452.159,16	12	0	12
Funzionari area di EQ	Funzionario sociologo_2	6		238.050,30		238.050,30	6	0	6
Funzionari area di EQ	Funzionario psicologo_2	4		158.700,20		158.700,20	4	0	4
Funzionari area di EQ	Funzionario educatore professionale_2	1		39.675,05		39.675,05	1	0	1
Istruttori	Istruttore amministrativo_1	5		173.466,55		173.466,55	5	0	5
Istruttori	Istruttore amministrativo_1	1		34.693,30		34.693,30	1	0	1
Istruttori	Istruttore amministrativo_1	3	3	104.079,90		104.079,90	0	3	3
Istruttori	Istruttori_ consulenti familiari_2 (*)	1	1	35.628,45		35.628,45	1	1 (*)	1
Operatori	Operatori applicati_1	1		30.845,46		30.845,46	1	0	1
		47	6	1.701.228,80	39.675,05	1.741.403,85	42	5	47

(*) trasformazione programmata di numero 01 posto di istruttore_ consulente familiare scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale in numero 01 posto di posti di Funzionario_ psicologo dell'area di EQ a tempo indeterminato o determinato e, comunque parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale.

L'amministrazione negli esercizi 2027 e 2028, programma:

a_ di occupare numero 01 posto di istruttore _ consulente familiare, dell'area degli istruttori a tempo indeterminato full_time, ove scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale mediante la soppressione e la trasformazione dello stesso in numero 02 posto di funzionario dell'area dell'EQ del profilo professionale di psicologo, a tempo indeterminato o, determinato e, comunque, parziale almeno del 50% dell'orario lavorativo, anche destinato al rafforzamento organizzativo del CAV, tenuto conto della disponibilità delle risorse finanziarie, da reclutare mediante tramite pubblico concorso.

b_ di occupare almeno 01 posto di tutti i posti di tutte le aree e profili professionali scoperti per la cessazione dal servizio del relativo personale mediante la soppressione e trasformazione dello stesso in numero 01 posto di Funzionario dell'area dell'EQ del profilo professionale di psicologo a tempo indeterminato o, determinato e, comunque, parziale almeno del 50% dell'orario lavorativo, anche destinato al rafforzamento organizzativo del CAV, tenuto conto della disponibilità delle risorse finanziarie, da reclutare tramite pubblico concorso.

Numero, inquadramento e relativi profili professionali, nonché tipologia dell'orario di lavoro e, nel caso impiego orario parziale, percentuali dell'orario lavorativo settimanale dei posti da occupare, sono stabiliti dall'organo di amministrazione, caso per caso, sulla base delle esigenze organizzative dell'ente, tenuto debito conto della disponibilità delle risorse finanziarie.

L'amministrazione negli esercizi 2027 e 2028, programma la spesa del personale in diminuzione rispetto a quella dell'esercizio 2026.

8_ Sostenibilità strutturale della spesa e altre fonti di finanziamento.

A norma del D.lgs. 165/2001, articolo 8, comma 1, l'amministrazione adotta tutte le misure necessarie affinché la spesa del personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione e che le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate sulla base della compatibilità economico e finanziarie definite dai documenti della programmazione e dal bilancio.

La legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026, articolo 1 comma 496, stato di previsione del Ministero dell'interno, istituisce un Fondo speciale per l'equità del livello dei servizi.

Il Fondo di cui al precedente periodo:

a_ è destinato quale quota di risorse finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata dai comuni delle RSO_ regioni a statuto ordinario. I contributi sono ripartiti in proporzione del rispettivo coefficiente del fabbisogno standard calcolato per la funzione servizi sociali ed approvato dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard, nell'osservanza del livello essenziale delle prestazioni definito dall'articolo 1, comma 797, alinea, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, in modo che sia gradualmente raggiunto entro l'anno 2026, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali e popolazione residente pari a 1 a 6.500.

Le risorse aggiuntive stanziati ai sensi della Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1, comma 792 sono, in proporzione alla popolazione, incrementate progressivamente per ciascun esercizio, fino a raggiungere a decorrere dall'anno 2030, uno stanziamento stabile di Euro 858.473,04 annui.

Le medesime risorse aggiuntive sono trasferite dai comuni all'ambito territoriale di riferimento con destinazione finalizzata e vincolata allo sviluppo dei servizi sociali anche ai fini del raggiungimento del rapporto numerico degli assistenti sociali di 1 /6500 abitanti e del potenziamento della dotazione di altro personale della presa in carico.

Le disposizioni della Legge 30/12/2020, 178, articolo 1, comma 797, lettera a, destinano i relativi stanziamenti al graduale allineamento del livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 abitanti.

Le disposizioni della Legge 30/12/2020, 178, articolo 1, comma 797, lettera b, destinano ulteriori stanziamenti al raggiungimento di un rapporto numerico tra assistenti sociali e popolazione residente pari a 1:4000 abitanti.

La assegnazione di numero 02 nuovi assunti del profilo professionale di assistente sociale alle attività di back office dei PUA nelle case di Comunità, permette di accedere agli stanziamenti di Euro 80.000,00 stanziati dal PNNA 2022_2024.

L'assunzione agli impieghi di numero sei istruttori dell'area degli istruttori, di cui due destinati al potenziamento della presa in carico della PUA, vincitori del concorso bandito con provvedimento n. 409 del 16/11/2024 consentono di assicurare, altresì, le attività di front_office dei PUA, rispettando, fino alla completa attuazione del DM n. 77/2021, le regolazioni e le modalità organizzative dei Punti unici di accesso in vigore nella Regione Campania.

Gli stanziamenti della Legge 30/12/2020 nr. 178, articolo 1, commi 792 e 797, quelli reperenti dalla QSFP e dal FNA, nonché dalla contribuzione capitaria dei Comuni al FUA, possiedono requisito strutturale e permettono di assicurare la sostenibilità strutturale della spesa programmata del personale.

La spesa di Euro 1.743.274,18 programmata nell'esercizio 2026 dal presente Piano triennale dei fabbisogni del personale ha sostenibilità strutturale sulle fonti finanziarie di seguito elencate:

Descrizione	Fonte di finanziamento	Importo
potenziamento interno del servizio sociale professionale	QSFP	Euro 232.704,00
risorse aggiuntive trasferite dai comuni all'ambito sociale territoriale di riferimento finalizzate e vincolate al potenziamento dei servizi sociali nell'attuazione della Legge n. 178 del 30/12/2020, articolo 1, comma 792 modificativa dell'articolo 1, comma 449 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232.	FSC	Euro 562.115,07
risorse stanziare dalla Legge 178 del 30/12/2020, articolo 1, comma 797	Ex articolo 1, comma 797	Euro 223. 645,08
risorse a valere sul FNA destinate all'implementazione dei servizi rientranti nei LEPS	FNA	Euro 43.393,00
risorse destinate al potenziamento della PUA tramite reclutamento di personale a tempo indeterminato full-time.	FNA quota PUA	Euro 80.000,00
Altri trasferimenti Comuni e FNPS		Euro 525.990,10

Totale		Euro 1.743.274,18
---------------	--	--------------------------

La spesa di Euro 1.741,403,85 programmata dal presente Piano nei successivi esercizi 2027_2028 ha sostenibilità strutturale sulle fonti finanziarie di seguito elencate:

Descrizione	Fonte di finanziamento	Importo
potenziamento interno del servizio sociale professionale	QSFP	Euro 232.704,00
risorse aggiuntive trasferite dai comuni all'ambito sociale territoriale di riferimento finalizzate e vincolate al potenziamento dei servizi sociali nell'attuazione della Legge n. 178 del 30/12/2020, articolo 1, comma 792 modificativa dell'articolo 1, comma 449 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232.	FSC	Euro 636.996,00
risorse stanziata dalla Legge 178 del 30/12/2020, articolo 1, comma 797	Ex articolo 1, comma 797	Euro 223. 645,08
risorse a valere sul FNA destinate all'implementazione dei servizi rientranti nei LEPS	FNA	Euro 43.393,00
risorse destinate al potenziamento della PUA tramite reclutamento di personale a tempo indeterminato full-time.	FNA quota PUA	Euro 80.000,00
Altri trasferimenti dei Comuni e del FNPS		Euro 524.665,77
Totale		Euro 1.741,403,85

Altre fonti di finanziamento.

Concorrono ad alimentare ulteriormente negli esercizi del triennio 2026/2027/2028 la sostenibilità della spesa del personale le risorse finanziarie della esternalizzazione delle prestazioni professionali sotto indicate:

Descrizione	Fonte di finanziamento	Importo
Prog_1046_PR-Campania	FNA_SAI	Euro 150.000,00
Prestazioni gestionali HCP 2022	Fondo gestione credito INPS	Euro 160.000,00
Centro antiviolenza Ananke	DD. n. 1243/2024	Euro 30.000,00
Centro per le famiglie	Fondo famiglie	Euro 73.000,00
Totale		Euro 313.000,00

Gli oneri di Euro 54.000,00 nascenti dalla retribuzione di posizione dovuta a norma del CCNL vigente del personale del comparto delle funzioni locali ai titolari delle relative posizioni di lavoro dell'EQ applicando i criteri di graduazione disciplinati da apposito regolamento, sono a valere sulle fonti di finanziamento di cui al presente paragrafo.

Tutti gli altri oneri spesa programmati derivanti dalla retribuzione di posizione delle funzioni di significativa importanza e responsabilità, della retribuzione di risultato di tutte le posizioni di lavoro dell'EQ, nonché dal fondo della contrattazione integrativa sono a valere sulle fonti di finanziamento indicate dal presente paragrafo.

9_ Coerenza della spesa del personale alla quantità dei servizi prestati.

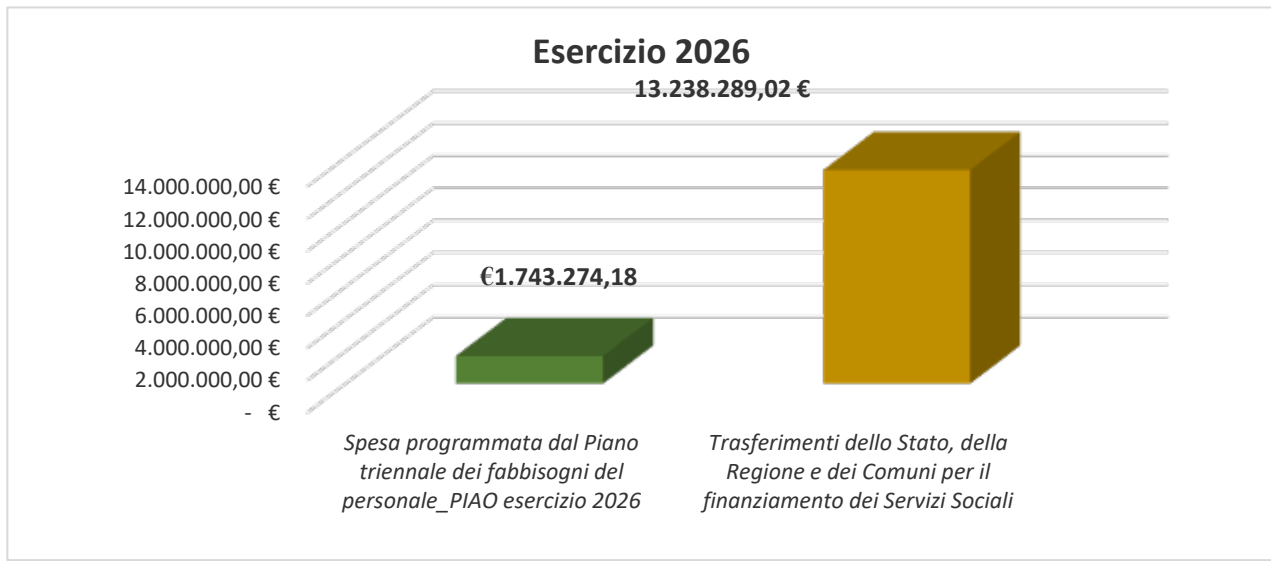
Le disposizioni contenute nel Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66_ Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale, articolo 4 _ recante modifiche alla Legge 27 dicembre 2013, n. 147, comma 12-bis, all'ultimo capoverso, stabiliscono che le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, ossia di contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale che riguardano le altre aziende speciali, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati.

La legge 30 dicembre 2023, n. 213, articolo 1 comma 496, istituisce un Fondo speciale per l'equità del livello dei servizi destinato al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali svolti in forma singola o associata dai comuni, finalizzato nell'osservanza del livello essenziale delle prestazioni come definito dalla Legge 30 dicembre 2020, n. 178 dall'articolo 1, comma 797, al graduale allineamento delle stesse prestazioni in modo da raggiungere l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1:5000 abitanti. Le disposizioni della Legge 30/12/2020, 178, articolo 1, comma 797, alla lettera b, destinano, altresì, ulteriori stanziamenti dovuti al raggiungimento di un rapporto numerico tra assistenti sociali e residenti pari a 1:4000 abitanti.

Le disposizioni del DL 104/2020, articolo 57, comma 3-septies, convertito nella Legge 126/2020 destinano una quota del Fondo non autosufficienza del rafforzamento dei PUA ricompresi nei LEPS alle nuove assunzioni da parte degli ambiti territoriali.

Le assunzioni degli assistenti finalizzate al raggiungimento di un rapporto numerico tra assistenti sociali e popolazione residente di 1:4000 abitanti, ancorchè destinate alle attività back office dei PUA nelle Case di Comunità sono etero determinati da disposizioni di legge a valere sugli stanziamenti indicati dalle medesime disposizioni.

Le indicazioni operative della Presentazione dei Piani di Zona, in attuazione dei PSR triennali stabiliscono che gli ambiti territoriali "riservino la quota massima del 20% delle risorse complessive del FUA per il funzionamento degli Uffici di Piano a valere sulle risorse del Fondo Sociale Regionale e dalle risorse del FUA ".



La spesa del personale programmata dal presente Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'esercizio 2026, ha una incidenza del 13,17 % sul totale dei trasferimenti di Euro 13.238.289 stanziati da Stato, Regione e Comuni.

La spesa programmata dal presente Piano triennale del fabbisogno di personale si attesta sotto la soglia massima del 20% del FUA_ Fondo Unico d'Ambito, mantenendo "il livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati", rispettando, pertanto, le disposizioni del Decreto Legge 66/2014_ Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 articolo 4, comma 12-bis.

Piano assunzionale del triennio 2026_2028.

1_ Procedimenti.

Gli obiettivi strategici e operativi programmati dalla nota di aggiornamento al DUP del triennio 2026/2028 prevedono:

a_ di confermare la individuazione del Direttore generale e dei responsabili della direzione dell'area organizzativa degli assistenti sociali e dei servizi economici e finanziari e del personale, allineandosi alle previsioni del CCNL del personale del Comparto funzioni locali del 23 febbraio 2026, articolo 19, comma 1, "negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 15 del medesimo CCNL".

b_ di individuare, fatte salve diverse determinazioni dell'organo di amministrazione, le posizioni di lavoro della EQ relative ai fabbisogni emergenti delle funzioni di significativa importanza e responsabilità previste dal CCNL del personale del Comparto funzioni locali del 23 febbraio 2026, articolo 15, comma 2, lettera b), relative:

- 1_ alla stazione appaltante
- 2_ ai procedimenti della rendicontazione
- 3_ alla psicologia del territorio e gestione dei casi complessi.

L'amministrazione, sulla base della disponibilità delle risorse finanziarie necessarie, procede alla copertura delle posizioni di lavoro dell'EQ come sopra indicate nel rispetto dei principi di uniformità, proporzionalità, efficacia, economicità, pubblicità e trasparenza, e di adeguata copertura finanziaria indicando requisiti di partecipazione e criteri di selezione dei

relativi candidati, tramite avvisi rivolti al personale interno, ovvero all'esterno mediante procedure dell'articolo 110 o altre modalità previste dal D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

L'amministrazione, nel rispetto della Legge di Bilancio 2025, si riserva di trattenere in servizio, nel limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative, eventuale personale dirigenziale e non dirigenziale, oltre il limite ordinario del raggiungimento di 67 anni o dei requisiti necessari per la pensione e, non oltre l'età di 70 anni, previa esclusiva valutazione operata caso per caso dalla stessa amministrazione, anche ai fini delle attività di tutoraggio ed affiancamento dei nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Nel precedente esercizio sono stati sottoscritti i contratti individuali di lavoro degli assistenti sociali vincitori del concorso bandito con provvedimento n. 56 del 16/02/2024, procedendo allo successivo scorrimento della relativa graduatoria degli idonei in modo da conseguire un rapporto numerico di 1:4000 abitanti previsto dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797.

L'amministrazione nell'esercizio di bilancio 2026 programma la sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro dei vincitori del concorso bandito con provvedimento n. 409 del 16/11/2024 per la copertura di sei posti di istruttore dell'area degli istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo di cui numero cinque a tempo indeterminato ed impiego full time dell'orario lavorativo settimanale ed uno a tempo parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale. Due dei posti a tempo indeterminato full time dell'orario lavorativo settimanale sono destinati al potenziamento delle attività della presa in carico della PUA.

L'amministrazione nell'esercizio 2026 programma di trasformare in regime full_time numero 01 posto di istruttore amministrativo, dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore occupato parzialmente al 50% dell'orario lavorativo settimanale dal vincitore del concorso mediante copertura di numero 01 posto a tempo parziale del 50% dell'orario di lavoro settimanale programmato dal Piano triennale di fabbisogni dell'esercizio 2025.

L'amministrazione rende disponibile alle altre amministrazioni la graduatoria degli idonei del concorso degli istruttori, vigente per tre anni, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

L'amministrazione programma, altresì:

a_ di occupare a tempo indeterminato e full-time numero 01 posto di unità del personale derivante dagli obblighi assunzionali dei lavoratori con disabilità, previsti dalla Legge 68/99, raggiunto un numero di dipendenti tra 36 e 50, tramite la richiesta al competente Servizio del collocamento mirato, del computo nella quota di riserva, a norma della L. 68/99, art.4 comma 4, di un lavoratore che, successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro, abbia subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60 %, e che per la conseguenza della sopravvenuta invalidità, sia divenuto inabile allo svolgimento delle relative mansioni per infortunio o malattia. Allo stesso lavoratore, senza modificare inquadramento contrattuale o categoria, qualifica o livello di assunzione, sono attribuite funzioni e mansioni equivalenti, meno gravose di quelle in precedenza ricoperte. In mancanza l'amministrazione procede tramite apposita procedura di avviamento tramite competente servizio di collocamento mirato o attraverso un pubblico concorso.

b_ di occupare numero 01 posto a tempo indeterminato e full-time di istruttore, dell'area degli istruttori del profilo professionale di istruttore amministrativo, scoperto per

le progressioni tra le aree del relativo personale, tramite lo scorrimento della graduatoria degli idonei del concorso pubblico di reclutamento degli istruttori, vigente per la durata di tre anni, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

c_ di occupare numero 01 posto a tempo indeterminato e full-time di istruttore dell'area degli istruttori del profilo professionale di istruttore amministrativo, scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale, tramite lo scorrimento della graduatoria degli idonei del concorso pubblico di reclutamento degli istruttori, vigente la durata di tre anni, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

d_ di occupare numero 01 posto a tempo indeterminato e full-time di assistente sociale dell'area dell'EQ, scoperto per cessazione dal servizio del personale mediante lo scorrimento della graduatoria degli idonei, vigente per la durata di tre anni, approvata con provvedimento del nr. 319 del 04/09/2025, tenuto conto dei fabbisogni di personale del relativo profilo professionale, in modo da garantire un rapporto numerico degli assistenti sociali in servizio di 1:4000 abitanti e poter accedere agli stanziamenti dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797.

e_ di occupare numero 01 posto a tempo indeterminato e full-time di istruttore dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo, ove scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale, previa soppressione e trasformazione del corrispondente posto in numero 01 posto a tempo indeterminato full time di assistente sociale dell'area dell'EQ da coprire tramite lo scorrimento della graduatoria degli idonei, vigente per la durata di tre anni, approvata con provvedimento del nr. 319 del 04/09/2025, tenuto conto dei fabbisogni di personale del relativo profilo professionale, in modo da garantire un rapporto numerico degli assistenti sociali in servizio di 1:4000 abitanti e poter accedere agli stanziamenti dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797.

Numero, inquadramento e relativi profili professionali, nonché la tipologia dell'orario di lavoro e, nel caso del tempo parziale, le percentuali dell'orario lavorativo settimanale, relativi ai posti da occupare sono stabiliti, caso per caso, dall'organo di amministrazione sulla base delle esigenze organizzative dell'ente, tenuto conto della disponibilità delle risorse finanziarie.

2_ Capacità ed oneri occupazionali dell'esercizio 2026.

Le capacità occupazionali dell'esercizio 2026 corrispondono ai posti non occupati indicati dal presente Piano triennale dei fabbisogni di personale nel relativo esercizio:

a_ numero 05 posti a tempo indeterminato, full-time dell'orario lavorativo settimanale di istruttore amministrativo dell'area istruttori, profilo professionale di istruttore amministrativo dei quali 2 destinati al rafforzamento delle attività presa in carico presso la PUA, agli effetti della conclusione del concorso bandito con provvedimento n. 409 del 16/11/2024.

b_ numero 01 posto a tempo indeterminato a tempo parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale di istruttore inquadrato dell'area degli istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo alla conclusione del concorso bandito con provvedimento n. 409 del 16/11/2024.

c_ numero 01 posto a tempo indeterminato a tempo parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale di istruttore amministrativo dell'area degli istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo, programmato dal Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'esercizio 2025.

d_ numero 01 posto a tempo indeterminato full-time dell'orario lavorativo settimanale di istruttore dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo, scoperto agli effetti delle procedure speciali tra le aree del personale.

e_ numero 01 posto di istruttore dell'area degli istruttori del relativo profilo professionale di istruttore, a tempo indeterminato full-time dell'orario lavorativo settimanale scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale.

f_ numero 01 posto a tempo indeterminato full-time dell'orario settimanale di funzionario dell'EQ del profilo professionale di assistente sociale scoperto per cessazione dal servizio del relativo personale.

g_ numero 01 posto del personale rientrante negli obblighi assunzionali dei lavoratori con disabilità, previsti dalla Legge 68/99, raggiunto un numero tra 36 e 50 dipendenti.

h_ numero 01 posto a tempo indeterminato, full-time dell'orario settimanale lavorativo di istruttore, dell'area istruttori, del relativo profilo professionale di istruttore, ove scoperto per la cessazione dal servizio del personale

Gli oneri correlati alla occupazione dei posti sopra indicati sono:

_ di Euro 173.466,55 derivanti dall'occupazione a tempo indeterminato e impiego full-time dell'orario lavorativo settimanale di numero 05 istruttori dell'area degli istruttori del profilo professionale di istruttore amministrativo di cui 2 destinati al rafforzamento delle attività della presa in carico presso la PUA.

_ di Euro 34.693,30 derivanti dalla occupazione a tempo indeterminato di numero 01 posto a tempo parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale coperto dal vincitore del relativo concorso e da successiva trasformazione full-time del medesimo posto mediante copertura di numero 01 posto a tempo parziale del 50% dell'orario lavorativo programmato dal Piano triennale di fabbisogni dell'esercizio 2025.

_ di Euro 34.693,30 derivanti dalla occupazione di numero 01 posto a tempo indeterminato full-time di istruttore dell'area istruttori, del profilo professionale di istruttore amministrativo, scoperto agli effetti delle procedure speciali tra le aree del relativo personale.

_ di Euro 34.693,30 derivanti dalla copertura di numero 01 posti di istruttore dell'area degli istruttori scoperto per cessazione dal servizio del relativo personale.

_ di Euro 37.679,93 derivanti dalla occupazione di numero 01 posto di funzionario dell'EQ del profilo professionale di assistente sociale scoperto per cessazione dal relativo servizio.

_ di Euro 37.679,93 che derivano dalla occupazione di numero 01 posto di istruttore dell'area degli istruttori, ove scoperto per la cessazione dal servizio del personale, previa soppressione e relativa trasformazione del corrispondente posto in numero 01 posto a tempo indeterminato full time di assistente sociale dell'area dell'EQ da coprire tramite lo scorrimento della graduatoria degli idonei, vigente per la durata di tre anni, approvata con provvedimento del nr. 319 del 04/09/2025, tenuto conto dei fabbisogni di personale del relativo profilo professionale, in modo da garantire un rapporto numerico degli assistenti sociali in servizio di 1:4000 abitanti e poter accedere agli stanziamenti dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797.

_ non comporta, altresì, oneri assunzionali la richiesta al Servizio del collocamento mirato, del computo nella quota di riserva, prevista dall'articolo 4 comma 4 della Legge 68/99, al raggiungimento di numero compreso tra 36 e 50 dipendenti, di un lavoratore che, successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro, abbia subito una riduzione della

relativa capacità lavorativa non inferiore al 60 %, e che conseguentemente a sopravvenuta invalidità, sia divenuto inabile allo svolgimento delle funzioni e mansioni per infortunio o malattia.

3_ Capacità ed oneri occupazionali degli esercizi 2027 e 2028.

Le capacità occupazionali degli esercizi e 2026 e 2027 corrispondono:

a_ numero 01 posto a tempo indeterminato full time di istruttore_ consulente familiare dell'area degli istruttori, ove scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale, previa soppressione e trasformazione del corrispondente posto in numero 01 posto a tempo indeterminato o, determinato e, comunque a tempo parziale del 50% dell'orario di lavoro settimanale di Funzionario dell'area di EQ del profilo professionale di psicologo da reclutare mediante pubblico concorso.

b_ numero 01 posto (almeno) di tutte le aree e profili professionali scoperti per la cessazione dal servizio del personale mediante la soppressione e relativa trasformazione dello stesso in numero 01 posto di Funzionario dell'area dell'EQ del profilo professionale di psicologo a tempo indeterminato o, determinato e, comunque, parziale del 50% dell'orario settimanale di Funzionario dell'area di EQ del profilo professionale di psicologo da reclutare mediante pubblico concorso.

Numero, inquadramento, profili professionali, tipologia dell'orario di lavoro e relativo impiego percentuale settimanale nel caso di tempo parziale, dei posti da occupare per la conseguenza della cessazione dal servizio del relativo personale sono stabiliti dall'organo di amministrazione, caso per caso, entro le risorse di bilancio disponibili, sulla base delle esigenze organizzative dell'ente.

Gli oneri correlati alla occupazione dei posti sopra indicati sono:

_ di Euro 37.679,93 derivanti dalla occupazione a tempo indeterminato o, determinato e, comunque a tempo parziale del 50% dell'orario di lavoro settimanale di numero 02 posti di Funzionario dell'area di EQ del profilo professionale di psicologo da reclutare con concorso anche ai fini del potenziamento della dotazione del CAV.

L'amministrazione, ove intervenga la cessazione dal servizio di ulteriore personale di altre aree e profili professionali, previa modifica del presente piano, può rideterminare, entro le risorse di bilancio disponibili, numero e regime dell'orario di lavoro dei posti di Funzionario dell'area di EQ del profilo professionale di psicologo da reclutare con concorso pubblico

4_ Assegnazione delle sedi di servizio e formazione.

Ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, assistenti sociali e personale addetto al Centro unico di accesso_ PUA eleggono dimora nei Comuni dell'ambito territoriale sociale. Tale regolazione è strumentale all'assolvimento dei relativi servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.

L'ordine conseguito nella graduatoria di merito del relativo concorso non conferisce alcun titolo di precedenza, preferenza o prelazione, relativamente all'assegnazione della sede di servizio.

Dalla data di sottoscrizione del contratto di lavoro decorrono gli effetti giuridici ed economici connessi all'instaurazione del relativo rapporto di impiego. Il personale assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

Con disposizioni organizzative adottate dal direttore generale dell'ente a norma del Regolamento degli uffici e servizi, articolo 35, sono assegnate funzioni, compiti e sedi iniziali del servizio degli assistenti sociali e della PUA, sulla base delle necessità del sistema

integrato dei servizi sociali e socio sanitari, tenuto anche conto delle esperienze curriculari, delle competenze e attitudini, nonché della frequentazione da parte del relativo personale di adeguati percorsi formativi.

A norma del D.lgs. del 30 marzo 2001, n. 65, articolo 35, comma 5-bis, gli assunti a tempo indeterminato, sono tenuti a prestare servizio presso la sede di prima assegnazione per un periodo non inferiore a cinque anni. L'amministrazione, nello stesso periodo non presta consenso, di norma, alla mobilità prevista dall'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, nr. 165, ovvero assenso al trasferimento del dipendente presso altra amministrazione.

Gli istruttori dell'area degli istruttori, funzionari assistenti sociali e psicologi dell'area dell'EQ assunti assolvono agli obblighi formativi programmati dall'amministrazione.

5_ Tempo determinato ed altre tipologie di lavoro flessibile.

Fermo restando che relativamente al fabbisogno del personale, l'amministrazione assume esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato espletando le relative procedure di selezione, la stessa può anche stipulare eventuali contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili regolate dal Codice civile e dalle altre leggi relativamente ai rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e nelle modalità previste per le pubbliche amministrazioni.

L'amministrazione nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 165/2001, articolo 36, comma 2, per sopperire alle carenze di carattere eccezionale anche riconducibili alle posizioni programmate dal Piano del fabbisogno, non occupate, si avvale del lavoro a tempo determinato somministrato degli assistenti sociali, degli istruttori amministrativi e dei funzionari psicologi dell'EQ senza limitazione quantitativa, per la durata necessaria di espletamento e fino alla conclusione delle procedure bandite per il reclutamento del nuovo personale.

Relativamente alle selezioni dei Responsabili di direzione delle aree organizzative e altre funzioni di significativa importanza e responsabilità, l'amministrazione procede tramite avvisi rivolti al personale interno ovvero all'esterno nelle modalità previste dal D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, garantendo l'applicazione di principi di trasparenza, imparzialità, economicità e celerità delle procedure.

L'amministrazione si riserva di procedere alle assunzioni a tempo determinato del personale nel rispetto delle modalità disciplinate dal D.lgs. 165/2001, articolo 36:

a_ relativamente alla copertura dei posti delle qualifiche dirigenziali o alta specializzazione mediante conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

b_ per lo svolgimento delle funzioni delle competenze dirigenziali previste dal D.lgs. 165/2001, articolo 17, comma 1, lettere b), d) ed e) delegate ai dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate.

6_ Controlli, verifiche e procedure di selezione.

I requisiti di partecipazione ai concorsi ed eventuali altri titoli valutabili ai fini della graduatoria di merito devono essere posseduti alla scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione ai relativi concorsi e al momento dell'assunzione.

Coloro che dall'approvazione graduatorie finali di merito delle procedure concorsuali risultano vincitori dei concorsi pubblici banditi e gli idonei, nel caso dello scorrimento delle

graduatorie, sono provvisoriamente assunti in servizio, sotto la riserva di accertamento dei requisiti e titoli per l'assunzione.

L'amministrazione verifica le dichiarazioni sostitutive delle certificazioni rese dai vincitori e dagli idonei nelle situazioni di scorrimento delle graduatorie vigenti relativamente a requisiti e titoli per l'assunzione.

Nelle situazioni di esito sfavorevole delle verifiche operate, gli interessati decadono dall'assunzione e l'amministrazione adotta le misure con le conseguenze previste dal DPR 28 dicembre 2000, nr. 445, articoli 75 e 76.

L'amministrazione, in materia di reclutamento, procede alle assunzioni a tempo indeterminato e determinato del personale rispettando le previsioni del D.lgs. 165/2001, artt. 35, 35 -ter, 35-quater e 36 e le disposizioni del Decreto del Presidente della Repubblica del 16/06/2023 n. 82 _Regolamento recante modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente le norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

A norma del D.lgs. 165/2001, articolo, 30, comma 2-bis, le disposizioni relative alla destinazione alle procedure di mobilità di una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali di ciascun esercizio finanziario, non si applicano agli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50.

L'amministrazione rimette il presente Piano triennale all'Organo dei revisori dei conti per il relativo parere a norma della L.448/2001, articolo 19, comma 8.

L'amministrazione, ai sensi della Legge di Bilancio 2025, altresì, si riserva di trattenere in servizio, nel limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turnover e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative, personale dirigenziale e non dirigenziale, oltre il limite ordinario del raggiungimento di 67 anni o dei requisiti necessari per la pensione e, non oltre l'età di 70 anni, previa esclusiva valutazione operata caso per caso dalla stessa amministrazione, anche ai fini delle attività di tutoraggio e affiancamento dei nuovi assunti e esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

L'amministrazione procede all'occupazione delle posizioni scoperte per cessazione dal servizio e delle progressioni tra le aree del relativo personale tramite lo scorrimento delle graduatorie degli idonei vigenti per una durata di tre anni, rispettivamente approvate con provvedimenti nr. 319 del 04/09/2025 e nr. 59 dello 06/02/2026 nei limiti quantitativi e nelle modalità indicati dal Piano triennale dei fabbisogni di personale integrato nella sezione 3.3 del presente Piano.

3.1.d_ Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale.

Sono concluse le procedure di concorso pubblico e dello scorrimento della graduatoria degli idonei relative al reclutamento degli assistenti sociali conseguendo un rapporto numerico tra assistenti sociali in servizio e cittadini residenti di 1:4000 abitanti previsto dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797.

Sul Portale InPA, sito istituzionale e relativa sezione di amministrazione trasparente è pubblicata la graduatoria finale di merito del Concorso pubblico per soli esami bandito per la copertura di sei posti di istruttore dell'area degli istruttori e del profilo professionale di istruttore amministrativo di cui cinque a tempo indeterminato ed impiego full time dell'orario lavorativo settimanale ed uno a tempo indeterminato ed impiego parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale. Due dei posti a tempo indeterminato ed impiego full time dell'orario lavorativo settimanale sono destinati al potenziamento delle attività della presa in carico della PUA.

Sono concluse le procedure speciali tra le aree del personale bandite nel termine del 31 dicembre 2025, finanziate a valere sulle risorse dello 0,55% del monte salari dell'esercizio 2018.

Le assunzioni di nuove unità di personale del profilo professionale di assistente sociale, associata alle unità del personale del medesimo profilo professionale, precedentemente già in servizio, permette all'amministrazione di accedere alle sovvenzioni previste dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797 dovute al raggiungimento di un rapporto numerico di 1:4000 abitanti. Detti stanziamenti sono strutturali.

L'amministrazione assegna numero 2 nuovi assunti del profilo professionale di assistente sociale alle attività di back office dei PUA nelle case di Comunità, per poter accedere agli stanziamenti di Euro 80.000,00 stanziati dal PNNA 2022_2024. Detti stanziamenti sono strutturali.

L'amministrazione programma di occupare 01 posto di istruttore dell'area istruttori, del relativo profilo professionale di istruttore amministrativo a tempo indeterminato e full_time, ove scoperto per la cessazione dal servizio del personale previa soppressione e trasformazione del corrispondente 1 posto a tempo indeterminato e full_time di assistente sociale dell'area dell'EQ da coprire mediante lo scorrimento della graduatoria degli idonei, vigente per durata di tre anni, approvata con provvedimento del nr. 319 del 04/09/2025, in modo da poter garantire un rapporto numerico degli assistenti sociali in servizio di 1:4000 abitanti ed accedere agli stanziamenti dalla Legge del 30/12/2020 n. 178, articolo 1 comma 797

L'assunzione agli impieghi del di numero sei istruttori amministrativi, dell'area degli istruttori, dei quali cinque full_time e uno a parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale, di cui due destinati al potenziamento della presa in carico della PUA, vincitori del pubblico concorso bandito con provvedimento n. 409 del 16/11/2024 consente di assicurare le attività di front_office dei PUA, rispettando regolazioni e modalità organizzative relativi ai Punti unici di accesso in vigore nella Regione Campania.

L'amministrazione procede allo scorrimento della graduatoria degli idonei del concorso degli istruttori, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026 vigente per una durata di tre anni, limitatamente alla occupazione:

a_ di numero 01 posto di istruttore dell'area istruttori del profilo professionale di istruttore amministrativo a tempo indeterminato e full-time dell'orario settimanale lavorativo, scoperto per le progressioni tra le aree del relativo personale.

b_ di numero 01 posto a tempo indeterminato full-time di istruttore del profilo professionale di istruttore, dell'area degli istruttori, scoperto per la cessazione dal servizio del relativo personale.

L'azienda speciale rende disponibile alle altre amministrazioni la graduatoria degli idonei del concorso degli istruttori, vigente per la durata di tre anni, approvata con provvedimento nr. 59 dello 06/02/2026.

Numero, inquadramento e profili professionali, nonché tipologia dell'orario lavorativo e, nel caso di tempo parziale, le percentuali dell'orario settimanale, relativi ai posti da occupare sono stabiliti dall'organo di amministrazione, caso per caso, sulla base delle esigenze organizzative dell'ente tenuto conto della disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

L'amministrazione, nel triennio del Piano, anche ai fini del potenziamento organizzativo del CAV, tenuto conto della disponibilità delle risorse finanziarie necessarie, programma di occupare a tempo indeterminato o tempo determinato, comunque parziale del 50% dell'orario lavorativo settimanale, numero 2 posti di Funzionario dell'area di EQ del profilo professionale di psicologi, mediante un pubblico concorso.

3.1.e_ Altre attività programmate.

L'amministrazione, avendo raggiunto un numero compreso tra 36 e 50 dipendenti, assolve agli obblighi assunzionali nella misura di legge dei lavoratori con disabilità, ex art.3 della Legge 68/99, attraverso richiesta al competente Servizio del collocamento mirato, del computo nella quota di riserva, ai sensi dell'art.4 comma 4 L.68/99, di lavoratore che, successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro, abbia subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60 %, e che, per la conseguenza dell'invalidità sopravvenuta, sia divenuto, per infortunio o malattia, inabile allo svolgimento delle mansioni. Allo stesso lavoratore, senza modificare il relativo inquadramento contrattuale o della categoria, qualifica o livello di assunzione, sono attribuite mansioni equivalenti, comunque meno gravose di quelle precedentemente ricoperte; in mancanza provvede mediante procedura di avviamento tramite servizio di collocamento mirato competente o attraverso pubblico concorso.

L'amministrazione programma di rideterminare le disponibilità finanziarie del fondo della contrattazione integrativa, sulla base della effettiva consistenza del personale assunto in servizio anche tenuto conto degli esiti delle procedure concorsuali bandite per l'assunzione degli assistenti sociali e degli amministrativi.

Fermo restando che relativamente al fabbisogno ordinario di personale, l'amministrazione assume esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato espletando le relative procedure di selezione, la stessa può anche stipulare eventuali contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili regolate dal Codice civile e dalle altre leggi relativamente ai rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e nelle modalità previste per le pubbliche amministrazioni.

L'amministrazione nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 165/2001, articolo 36, comma 2, per poter sopperire alle carenze di carattere eccezionale anche riconducibili alle posizioni non occupate programmate dal Piano triennale del fabbisogno di personale, si avvale del lavoro a tempo determinato somministrato dagli istruttori amministrativi fino alla immissione in servizio del nuovo personale.

L'amministrazione programma, altresì, di reperire, a tempo determinato, mediante lavoro in somministrazione, risorse professionali idonee, delle competenze e dei titoli formativi necessari alla attuazione degli interventi del PNRR.

Sezione 3.2_ Organizzazione del lavoro agile.

3.2.a_ Con provvedimento del direttore generale n.397 dello 09/11/2023, nella attuazione degli indirizzi conferiti con la deliberazione del Cda nr. 03 del 16/02/2023, è stabilito che possano essere ammessi al servizio in modalità agile esclusivamente i dipendenti assegnatari di

attività di back-office, fermo restando la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza, previa adesione volontaria e consensuale degli stessi, nonché assegnazione di determinati obiettivi qualitativi e quantitativi verificabili, nonché della relativa tempistica di conseguimento, indicazione dei luoghi di svolgimento del relativo servizio, recepimento dell'informativa sulla sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore e della piena operatività della dotazione informatica e dell'adozione delle precauzioni e misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e delle informazioni in possesso dell'ente trattate dal lavoratore. Sono approvati dallo stesso provvedimento relativo schema di accordo individuale e informativa relativa alla sussistenza delle condizioni di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, della piena operatività della dotazione informatica, riservatezza e sicurezza sui dati e sulle informazioni.

Possono essere compresi negli obiettivi del lavoro agile assegnati ai dipendenti le attività della formazione.

3.2.b_ Sono confermate dal presente Piano le modalità di attuazione del lavoro da remoto con vincolo di luogo e rispetto dell'orario di servizio come previste del vigente CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali, anche correlate alla rilevazione del servizio prestato dal personale del servizio sociale territoriale nelle relative sedi dei Punti sociali comunali e dal personale in servizio nelle relative sedi del PUA, CAV e degli altri servizi territoriali.

Sezione 3.3_ Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Piano triennale dei fabbisogni di personale e relativo programma occupazionale sono compiegati sub All_1 del PIAO_ Piano integrato di attività ed organizzazione formandone parte integrante e sostanziale. Sulla sezione 3.3 del presente Piano è reso conforme parere dei revisori a norma della L.448/2001, articolo 19, comma 8.

4_ Informazione e pareri:

Il PIAO_ Piano integrato di attività ed organizzazione dell'esercizio 2026 è rimesso:

1_ alla R.S.U e OO.SS. per la informazione ai sensi del D.lgs. n. 165/2001, art. 6, com.4;

2_ all'Organo dei revisori limitatamente alla Sezione 3.3_ Piano triennale dei fabbisogni di personale per relativo parere a norma della L.448/2001, articolo 19, comma 8.



**AZIENDA SPECIALE CONSORTILE
PER LA GESTIONE DELLE POLITICHE SOCIALI
NEI COMUNI DELL'AMBITO TERRITORIALE N.A1
Via Fontananuova - 83031 Ariano Irpino (AV)
P.IVA 02706910649**

Deliberazione N. 11 del 30/03/2026

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Oggetto: Piao Piano integrato di attività e di organizzazione esercizio 2026- Adozione

L'anno 2026, il giorno trenta, del mese di marzo, alle ore 19.00 presso la nuova sede dell'Azienda speciale consortile in contrada Accoli ad Ariano Irpino, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda speciale consortile, convocato con avviso n. 1944 del 27/03/2026.

Risultano presenti i seguenti componenti:

1	Augusto Morella
2	Rocco Barrasso
3	Angela La Porta
4	Marcello Cipriano
5	Giovanna Pietrolà
6	Patrizia Perlingieri

Sono assenti i componenti, Gina Solomita, Domenico Addesa e Erminia Cerundolo.

Sono, altresì, presenti il Direttore generale dott. Vincenzo Solomita, Direttrice delle Assistenti sociali dott.ssa Rosanna Ruccio ed Responsabile dei servizi finanziari dott. Raffaele Manganiello.

Assiste in qualità di segreteria verbalizzante la dott.ssa Roberta Giovannelli, dipendente dell'Ente.

Presiede l'Avv. Augusto Morella in qualità di Presidente del Cda, giusta nomina conferita con Delibera Cda n. 42 del 13.09.2023, il quale, accertata la presenza del numero legale dei componenti, invita il Consiglio a deliberare sull'argomento in oggetto.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dall'UO competente e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa, resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente;

Premesso:

Che con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022 n. 32 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività organizzazione" sono definiti finalità, contenuti ed ambito di applicazione del Piano di cui all'articolo 6, comma 6, del DL 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Che con la finalità di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, sono, altresì, definite dal Decreto 32/2022 le modalità semplificate per l'adozione del medesimo piano da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che nell'attuazione dell'articolo 1, comma 3 del decreto conformano la definizione del Piano alla struttura e modalità di redazione indicate nello schema che allegato al Decreto ne forma parte integrante.

Che a norma del Decreto 132/2022, articolo 6, le amministrazioni con un numero inferiore a 50 dipendenti non sono tenute alla compilazione della Sezione 2.1_ Valore pubblico, l'amministrazione definisce ugualmente le indicazioni minime dei risultati di "valore pubblico" attesi trasversalmente dai servizi e uffici in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Che, sempre, nel rispetto del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 132/2022, art. 6, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a redigere la Sezione 2.2_ Performance, ciò nonostante, l'amministrazione anche conformandosi alle indicazioni della Corte dei Conti, procede comunque alla compilazione della stessa, rispettando le logiche della performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Che l'amministrazione, con precedente deliberazione del CDA nr. 01 del 30/01/2026, ha adottato l'aggiornamento dell'esercizio 2026 al "Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza" (PTPCT) dando atto della incorporazione dello stesso nel redigendo PIAO dell'esercizio 2026, nella relativa sezione "rischi corruttivi e della trasparenza".

Considerato:

Che l'amministrazione conforma la definizione del presente Piano alle modalità dello schema del Piano indicante struttura e modalità semplificate della redazione del Piano integrato di attività ed organizzazione da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, in allegato al Decreto del 30 giugno 2022, n. 132, definendo:

1_ modello organizzativo adottato relativamente allo sviluppo del capitale umano sulla base dei risultati di "valore pubblico" attesi, nonché correlati agli obiettivi generali e operativi indicati dai documenti di programmazione e dal bilancio.

2_ organizzazione del lavoro agile;

3_ piano triennale dei fabbisogni di personale.

Che l'amministrazione nella Sezione 3_3 Organizzazione e capitale umano del PIAO, definisce il Piano triennale dei fabbisogni di personale come previsto dal D.lgs. 165/2001, articolo 6, commi 1, 4, 6, e 6-ter, programmando le risorse necessarie ad assicurare la sostenibilità finanziaria del fabbisogno di personale nei limiti delle capacità assunzionali della relativa spesa nel rispetto delle disposizioni vigenti, perseguendo obiettivi di funzionalità ed ottimizzazione dell'organizzazione delle risorse professionali funzionali al miglioramento dei servizi.

Che a norma del D.lgs. 165/2001, articolo 8, comma 1, l'amministrazione adotta le misure necessarie affinché la spesa del proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione

e che le risorse finanziarie destinate alla relativa spesa sono determinate sulla base della compatibilità economico e finanziarie definite nei documenti di programmazione e bilancio.

Considerato, altresì:

Che l'adozione del presente Piano integrato di attività ed organizzazione è deliberata dall'organo di amministrazione nel termine del 30 marzo 2026, a seguito del differimento del termine dell'approvazione del bilancio di previsione al 28 febbraio 2026 disposto dal Decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2025 ai fini anche dell'informazione alla RSU e OO.SS. e dell'invio all'Organo dei revisori dei conti per il conforme parere a norma della L.448/2001, articolo 19, comma 8, della Sezione 3.3_ Piano triennale dei fabbisogni di personale e relativo piano assunzionale occupazionale 2026/2028

Richiamato:

Che con comunicato del Presidente n. 1 del 14 gennaio 2026, l'ANAC conferma la possibilità per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente. Tutto ciò, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

VISTO il parere di regolarità tecnico-contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000 (TUEL).

Con voti unanimi

Delibera

Di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione dell'esercizio 2026 ai sensi del DPR del 24 giugno 2022, nr. 81 redatto nelle modalità semplificate di cui all'articolo 6 del Decreto del 30 giugno 2022, n. 132, che in allegato alla presente deliberazione, forma parte integrante e sostanziale della stessa, anche ai fini dell'informazione alla RSU e OO.SS. e dell'invio all'Organo dei revisori dei conti della Sezione 3.3_ Piano triennale dei fabbisogni di personale e relativo piano assunzionale occupazionale 2026/2028 per il conforme parere a norma della L.448/2001, articolo 19, comma 8;

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.n.267/2000, stante la necessità di rispettare la scadenza del termine del 30 marzo 2026 disposta dal Decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2025;

Di pubblicare il presente atto in Albo pretorio dell'Ente.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto:

IL PRESIDENTE

f.to Avv. Augusto Morella

Firme autografe omesse ai sensi dell'art.3, comma 2 del Decreto Legislativo n. 39/1993

LA SEGRETARIA

f.to dott.ssa Roberta Giovannelli

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Direttore Generale, a norma dell'art.49, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267, esprime parere in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Il Direttore Generale

f.to dott. Vincenzo Solomita

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario, a norma dell'art.49, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267 esprime parere in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Il Responsabile del servizio finanziario
f.to dott. Raffaele Manganiello

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- Per decorrenza dei termini, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267
 - Ai sensi dell'art.134,comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267
-