



COMUNE DI NAPOLI

AREA: - *SEGRETERIA GENERALE*
 - *DIREZIONE GENERALE*
 - *RISORSE UMANE*
 - *DIGITAZIONE SISTEMI INFORMATIVI*

SERVIZIO: *PROGRAM.NE E VALUTAZIONE - SERVIZIO ANTICOR., TRASP. E VERIFICHE ISPETTIVE – SERVIZIO POLITICHE DI INCLUSIONE E DI INTEGRAZIONE SOCIALE – SERVIZIO COMUNIC. ISTIT. E PORT. WEB*

ASSESSORATO: *ALLA POLIZIA MUNICIPALE E ALLA LEGALITA' SINDACO*

SG: 114 del 12/03/2026

DGC: 140 del 12/03/2026

Cod. allegati: LDGEN_2026_03

Proposta di deliberazione prot. n° 04 del 12/03/2026

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DI GIUNTA COMUNALE - DELIB. N° 108

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2026/2028.

Il giorno 18/03/2026, in modalità mista (Presenza/Videoconferenza), convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta comunale. Si dà atto che sono presenti i seguenti n° sei Amministratori in carica:

SINDACO:

Gaetano MANFREDI **P A**

ASSESSORI(*):

Laura LIETO **P A**
(Vicesindaco)

Pier Paolo BARETTA

Antonio DE IESU

Teresa ARMATO

Edoardo COSENZA

Vincenzo SANTAGADA

P A
Maura STRIANO
Emanuela FERRANTE
Chiara MARCIANI

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

Assume la Presidenza: *Vicesindaco Laura Lieto*

Assiste il Segretario del Comune: *Monica Cinque*

Il Funzionario titolare di incarico di elevata qualificazione

IL PRESIDENTE

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

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

Premesso che:

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

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

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

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

c-bis) in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia

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

2-ter. [omissis, in quanto riferito alle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti].

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

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

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

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

6-bis [omissis, in quanto riferito ai termini per la prima approvazione del PIAO]

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

7-bis [omissis, in quanto riferito alle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale]

7-ter. Nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni di cui al comma 1 indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. [omissis, in quanto riferito agli enti locali con meno di 15.000 abitanti];

8-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con il compito di promuovere lo sviluppo strategico del Piano e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, nonché di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa, o altri emolumenti comunque denominati”;

Premesso, altresì, che:

in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;

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

tale ultimo provvedimento dispone espressamente – all’articolo 7, comma 1 – che: “*Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione*”;

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

Preso atto che:

con decreto del Ministero dell’Interno del 24 dicembre 2025, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 302 del 31 dicembre 2025, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2026/2028 da parte degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2026, autorizzando l’esercizio provvisorio fino alla predetta data, ai sensi dell’art. 163, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL);

con comunicato del Presidente ANAC n. 1 del 14 gennaio 2026 è stato reso noto che: *“per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2026, a seguito del differimento al 28 febbraio 2026 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2025 (G.U. n. 302 del 31-12-2025)”*;

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

Richiamate:

la deliberazione del Consiglio Comunale n. 1 del 29 gennaio 2026, su proposta della Giunta comunale n. 589 del 25 novembre 2025, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione – D.U.P. per il triennio 2026/2028;

la deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 29 gennaio 2026, su proposta della Giunta comunale n. 665 del 18 gennaio 2025, con la quale è stato approvato lo schema di bilancio di previsione per il triennio 2026/2028;

la deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 12 febbraio 2026, con la quale è stato approvato lo stralcio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Napoli per il triennio 2026/2028, limitatamente alla Sezione 3 *“Organizzazione e Capitale Umano”*;

Rilevato che:

il menzionato Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 stabilisce - all'articolo 1, comma 1 – per le amministrazioni comunali con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4 e 6, e articolo 6 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'articolo 60 bis, comma 2, e 60 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 3) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a) della Legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- 4) Piano della *performance*, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) e comma 1 ter del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- 5) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 6) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 7) Piani di azioni positive, di cui all'articolo 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

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

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

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

Rilevato, altresì, che:

il menzionato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, stabilisce:

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

1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico: ai sensi dell'articolo 3, comma 1, gli obiettivi di valore pubblico generati dall'azione amministrativa devono essere intesi come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo; ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 3, la sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;

b. Sottosezione di programmazione Performance: ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), la sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di *performance* di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;

c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza: ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), la sottosezione di programmazione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190. In particolare, la sezione si prefigge di individuare misure idonee alla prevenzione e alla repressione del fenomeno corruttivo e, contestualmente, a garantire ed assicurare l'attuazione del principio di trasparenza quale corollario dei più generali principi costituzionali del buon andamento e imparzialità dell'*agere* amministrativo. A tal fine, costituiscono elementi essenziali della sezione le Misure Generali e Specifiche in materia di prevenzione della corruzione previste in attuazione della Legge 190/2012, nonché l'elenco degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs 33/2013;

3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a), la sottosezione di programmazione illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile: ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera b), la sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione;

4. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), la sottosezione di programmazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, ed evidenzia la capacità assunzionale dell'amministrazione (calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa), la programmazione delle cessazioni dal servizio (effettuata sulla base della disciplina vigente), la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento (operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni), le strategie di copertura del fabbisogno, le strategie di formazione del personale (evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale), le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

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

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

infine, per ciò che concerne l'organo competente all'adozione del Piano, l'articolo 11 comma 1 del medesimo Decreto dispone che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è approvato, negli Enti Locali, dall'organo giuntale;

Rilevato, infine, che:

in data 17 dicembre 2025 sono state pubblicate e rese disponibili le *"Linee Guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO"* - approvate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione - unitamente al relativo Manuale Operativo per le Città Metropolitane e Comuni;

tali linee guida rappresentano un supporto metodologico per le Pubbliche Amministrazioni di tipo operativo e non prescrittivo, nel rispetto dell'autonomia strategica e gestionale delle stesse. Le linee guida sono basate su un approccio di valorizzazione delle sinergie trasversali tra i documenti di programmazione, in un'ottica di generazione integrata e complessiva: le stesse presentano, quale filo conduttore di analisi, il concetto di "valore pubblico territoriale", da intendersi nelle tre dimensioni complementari del valore pubblico esterno - rappresentativo del benessere complessivo generato e misurabile in termini di impatto medio - del valore pubblico interno - rappresentativo delle leve di creazione, protezione del valore pubblico, nonché della salute amministrativa - e del valore pubblico riconosciuto da cittadini e imprese, misurato attraverso analisi di *customer satisfaction*;

invero, come sottolineato a pag. 7 del Manuale Operativo di Città Metropolitane e Comuni: *"Il Valore Pubblico Territoriale è la "stella polare" dell'intero orizzonte pianificatorio/rendicontativo, favorendo l'orientamento della catena programmatica verso la produzione di cambiamenti positivi nel*

benessere di cittadini, imprese e altri stakeholder, non in termini meccanicistico-matematici ma semplicemente secondo una logica di causa-effetto (ad es., il raggiungimento di adeguati livelli di performance potrebbe favorire il raggiungimento degli Obiettivi di VPT, al netto di fattori esogeni di contesto che potrebbero ridurre gli impatti attesi). Il PIAO è uno strumento di "sense-making", volto ad orientare sempre più la CM o il Comune verso il Valore Pubblico Territoriale";

le suddette linee guida suggeriscono, altresì, di integrare nel P.I.A.O. anche i contenuti di documenti non richiamati dal D.P.R. 81/2022, come ad esempio il piano per l'informatica - rappresentativo della cd. "Salute digitale" dell'Amministrazione - ed il piano di comunicazione, - rappresentativo della cd. "Salute Informativa" - consentendo comunque un'estrapolazione di ogni piano come documento a sé stante;

infine, le linee guida suggeriscono, al fine di definire gli indicatori di impatto, l'utilizzo degli indicatori BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030, misurati da ASviS e ISTAT, degli indicatori "A misura di Comune" misurati da ISTAT, nonché degli indicatori del Progetto FORMEZ "*Ask Public Value*";

Dato atto che:

il Direttore Generale ha presentato, in data 3/10/2024, la candidatura del Comune di Napoli al progetto "*Ask Public Value*": in particolare, l'Amministrazione Comunale si è impegnata ad individuare i referenti interni competenti sui temi della pianificazione sistemica e del valore pubblico, anche in un'ottica di filiera; a costituire un gruppo di lavoro *ad hoc*, mettendo a disposizione documenti e spazi per gli incontri di lavoro; a contribuire attivamente alla definizione dei KPI per il Valore Pubblico, partecipando agli incontri di condivisione e approfondimento, rendendosi disponibile per proseguire eventualmente il percorso di accompagnamento nella implementazione dell'utilizzo dei KPI; a partecipare alla fase per la diffusione del know-how prodotto nonché a comunicare e valorizzare i risultati dell'azione all'interno dell'Amministrazione;

il progetto "*Ask Public Value*" risulta in oggi in corso di esecuzione e si concluderà, verosimilmente, alla data del 31/05/2026: pertanto, sul punto si ritiene opportuno riservarsi l'eventuale aggiornamento dei contenuti della Sezione 2 - Sottosezione di programmazione "Valore pubblico", nonché della Sezione 4 "Monitoraggio" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028, alla luce delle risultanze del progetto "*Ask Public Value*";

Considerato, altresì, che:

con disposizione del Direttore Generale n. 72 del 13/11/2025 è stato istituito un Gruppo di Lavoro interdirezionale finalizzato alla redazione integrata e coordinata del P.I.A.O. - come raccomandato dall'ANAC nel documento "*Indicazioni per la definizione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO*" approvato nell'Adunanza del Consiglio del 23/07/2025 - coordinato dal dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza e dalla dirigente del Servizio Programmazione e Valutazione e composto dal Responsabile dell'Area Risorse Umane, dal Responsabile dell'Area Digitalizzazione e Sistemi informativi, dal Dirigente del Servizio Politiche di inclusione e di integrazione sociale e dal Dirigente del Servizio Politiche di genere e Pari Opportunità. Alle riunioni di programmazione partecipa il Segretario Generale, che può chiedere la convocazione del tavolo per aspetti di particolare rilevanza;

il suddetto Gruppo di Lavoro si è riunito in data 26/11/2025, nonché in data 14/01/2026, per la discussione degli aspetti di carattere metodologico relativi all'avvio della programmazione riferita al triennio 2026/2028;

Considerato, in particolare, che:

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

pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (ad esempio, il piano triennale dei fabbisogni, il piano della performance, il piano di prevenzione della corruzione ed il piano organizzativo del lavoro agile), racchiudendoli in un unico atto". In questi termini, la relazione illustrativa allo schema di regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Sul punto, anche il Consiglio di Stato, nel parere n. 506, reso nell'Adunanza dell'8 febbraio e del 17 febbraio 2022, sottolinea che: "Il Piao, nella ratio dell'art. 6, sembra dover costituire uno strumento unitario, "integrato" (lo rende esplicito la definizione stessa), che sostituisce i piani del passato e li "metabolizza" in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, crosscutting, che consenta un'analisi a 360 gradi dell'amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare". In tal senso, si veda anche la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo siciliana n. 48 del 14/02/2023, secondo cui: "già sul piano testuale, la norma istitutiva dello strumento lo definisce quale "Piano integrato", rimarcandone in tal modo l'attitudine a configurarsi, non già quale mera sommatoria espositiva di atti o provvedimenti di natura programmatica, bensì quale documento unico, finalizzato a compendiare, in una logica organica e coordinata, i molteplici contenuti ad esso assegnati (visione che appare confermata, altresì, dall'art. 12 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, in forza del quale «il Dipartimento della funzione pubblica [...] adotta apposite linee guida per il coordinamento dei contenuti delle sezioni del Piano»)". Il PIAO, dunque, deve porsi nei confronti dei Piani preesistenti come uno strumento di riconfigurazione e integrazione, sia per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, sia per "migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese" e procedere ad una "costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi". Il Consiglio di Stato, nella consapevolezza e con l'auspicio che quello avviato con il PIAO rappresenti l'inizio di un percorso strutturale di cambiamento e di semplificazione, conclude evidenziando che: "Tale integrazione e "metabolizzazione" dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione "verso l'esterno" non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente: sarebbe velleitario e poco realistico pensare che a ciò basti la sola aggregazione dei sottopiani nel Piao. A tal fine, occorrerà accompagnare sin da subito questa importante riforma con almeno due ulteriori interventi "non normativi" [...]: il monitoraggio e la formazione";

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

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

inoltre, l'organo di controllo contabile ha sottolineato la necessità di garantire la "realizzazione di una programmazione effettivamente integrata tra i diversi piani confluiti nel PIAO. E per questo, occorre una rinnovata capacità organizzativa e gestionale del personale dell'Ente" capace di traguardare "quella che l'ANAC definisce una "rinnovata sensibilità culturale" (Sezione di Controllo della Regione Basilicata, sentenza n. 9 del 22/01/2025);

infine, il Tribunale Amministrativo Regionale per la Sicilia, nella recente sentenza n. 2638/2025 del 28/11/2025 ha sottolineato, con particolare riguardo alla programmazione dei fabbisogni di personale,

che: *“Il piano in parola è finalizzato all’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, contenendo l’indicazione delle risorse finanziarie destinate all’attuazione di esso, il che ne evidenzia la valenza endo-organizzativa e la natura programmatica con efficacia vincolante per gli Uffici, ma priva di rilevanza esterna. In altri termini, se con il PIAO devono essere effettuate le scelte di natura macro-organizzativa tra le varie modalità di reperimento del personale messe a disposizione dall’ordinamento, sì che l’avvio del procedimento di reclutamento assume una dimensione attuativa di quanto “a monte” deliberato dall’organo politico-amministrativo, ciò non significa che tale vincolo contenutistico assuma rilievo esterno all’Amministrazione, esso infatti semplicemente si pone come prescrizione conformativa per la sola Amministrazione che lo ha adottato (cfr. Consiglio di Stato, sez. V, 21 settembre 2020, n. 5490; in termini, da ultimo, anche TAR Lazio, sez. IV, 25 febbraio 2025, n. 4206 e sez. III, 23 aprile 2025, 7973)”*;

Considerato, inoltre, che:

il nuovo ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli - approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 185 del 31 maggio 2023 e ss.mm.ii.– dispone espressamente che il Direttore Generale *“sovrintende all’attività dell’Ente in esecuzione degli atti e degli indirizzi dell’Amministrazione [...] al fine di garantire efficacia, efficienza e uniformità all’attività dell’Ente”* (art. 13, comma 3, lett. a), *“assume la responsabilità del procedimento di formazione del Documento Unico di Programmazione, e dell’eventuale Nota di Aggiornamento, del Piano Esecutivo di Gestione da sottoporre alla Giunta Comunale, secondo le disposizioni del regolamento di contabilità e gli indirizzi del Sindaco e degli Assessori, e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, curandone direttamente la predisposizione della sottosezione Performance ai sensi di legge ed in coerenza e in attuazione dei programmi, piani ed obiettivi generali dell’Amministrazione”* (art. 13, comma 3, lett. b) e *“coordina, nell’ambito dell’attuazione degli indirizzi strategici dell’Ente, i sistemi di programmazione direzionale e strategica ed il controllo di gestione e propone alla Giunta la definizione dei sistemi di valutazione delle performance”* (art. 13, comma 3, lett. d);

Dato atto che:

con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 20/02/2026 è stato approvato il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dirigenziale del Comune di Napoli, il quale entrerà in vigore, con decorrenza immediata, dall’esercizio di programmazione e valutazione 2026, sostituendo integralmente il precedente sistema, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 590 del 20/07/2012 e ss.mm.ii.;

alla luce del Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dirigenziale del Comune di Napoli, il Piano degli Obiettivi risulta composto da obiettivi specifici, con orizzonte temporale triennale, nonché da obiettivi trasversali/di ente, ispirati a criteri di trasversalità e competitività, espressione della programmazione che segue e accompagna l’azione amministrativa durante gli anni di mandato, ed infine da obiettivi gestionali, ovvero obiettivi comuni, derivanti da puntuali obblighi normativi, riferiti alle attività operative, a progetti specifici e alla gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali;

Dato atto, inoltre, che:

con deliberazione della Giunta comunale n. 678 del 30 dicembre 2025 è stata approvata la revisione della struttura organizzativa del Comune di Napoli, modificando l’organigramma approvato con la citata deliberazione della Giunta comunale n. 185 del 31 maggio 2023, come emendata dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 217 del 29 maggio 2024, e approvando contestualmente il nuovo organigramma;

con disposizione del Direttore Generale n. 27 del 19/02/2026, nelle more dell'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2026/2028, è stato approvato il Piano degli Obiettivi Gestionali dell'Amministrazione comunale per l'esercizio 2026, articolato in n. 6 (sei) obiettivi comuni, attribuiti a tutti i Servizi e agli altri uffici di livello dirigenziale, derivanti da puntuali obblighi normativi, unitamente a n. 1 (uno) obiettivo specificamente assegnato all'Area Segreteria Generale in occasione delle imminenti consultazioni referendarie del 22 e del 23 marzo 2026. Con il medesimo atto è stata, altresì, definita la componente oggettiva della *performance* per i Dirigenti di *staff*. La suddetta disposizione è stata emanata in conformità al disposto dell'articolo 5, comma 1 ter, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, a norma del quale “*Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa*”, nonché in conformità al Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dirigenziale del Comune di Napoli, secondo cui “*Gli obiettivi gestionali sono annualmente assegnati con disposizione del Direttore Generale e confluiscono, successivamente, nel Piano della Performance, di cui alla Sezione 2.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*”;

infine, con deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 12 febbraio 2026, è stato approvato lo stralcio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Napoli per il triennio 2026/2028, limitatamente alla Sezione 3 “*Organizzazione e Capitale Umano*” – Sottosezione 3.3 “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*”;

Considerato che:

dal 7 al 14 gennaio 2026, è stato attivato il modulo di monitoraggio degli obiettivi specifici programmati per il triennio 2025/2027, come indicati nella Sottosezione 2.2 del P.I.A.O. 2025/2027, utilizzando l'applicativo per il controllo di gestione della Direzione Generale, denominato “*Procedura di gestione dei controlli interni*”, in cui si richiede ai Responsabili di processo, per il tramite dei referenti unici di ciascuna Macrostruttura per l'anticorruzione, la trasparenza ed i controlli interni, di integrare le previsioni già inserite per le annualità 2026 e 2027 e di inserire risultati specifici e puntuali per l'annualità 2028, da recepire nei documenti di programmazione operativa per il triennio, in conformità alle previsioni contenute nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione per il medesimo arco temporale;

alla luce delle risultanze del controllo di gestione, è stato elaborato dal Servizio Programmazione e Valutazione dell'Area Direzione Generale un documento analitico che contiene, per le attività inerenti ai compiti istituzionali degli uffici di livello dirigenziale non apicali e di quelli apicali interessati direttamente a processi strategici dell'ente, una griglia di indicatori e di risultati per il triennio 2026/2028 (obiettivi specifici), formulati sulla base delle risultanze di cui sopra, degli obiettivi indicati come *target* da raggiungere nel triennio presenti nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione 2026/2028, nonché degli indirizzi già formulati in atti formali dell'Amministrazione, degli adempimenti prescritti da specifici obblighi normativi e/o degli *standard* prestazionali già assegnati negli anni precedenti, tenendo presente che il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dirigenziale del Comune di Napoli prevede che gli obiettivi specifici possono consistere nel conseguimento di un risultato di forte innovazione, ma possono anche coincidere con il rigoroso rispetto di standard di “buona amministrazione quotidiana” per gli uffici ai quali sono affidati prevalentemente compiti che implicano la garanzia di una qualificata ed efficiente continuità amministrativa;

quanto sopra, in linea con il disposto di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a), del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, secondo cui il controllo di gestione si articola, tra l'altro, nella valutazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi, nonché nella rilevazione dei risultati raggiunti in rapporto al piano

degli obiettivi, al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l'efficacia, l'efficienza ed il grado di economicità dell'azione intrapresa;

tale proiezione di indicatori è stata oggetto di un'opportuna condivisione con gli Assessorati competenti, al fine di assicurarne la coerenza rispetto agli indirizzi strategici dell'Amministrazione, come da nota PG/2026/246688 del 23/02/2026 a firma del Direttore Generale, con la quale è stato richiesto di voler far pervenire eventuali proposte di variazioni e/o integrazioni, debitamente motivate, entro e non oltre il 27/02/2026, precisando che – in assenza di riscontri – le stesse si sarebbero intese quali proposte condivise;

Considerato, altresì, che:

il Contratto Decentrato Integrativo – Area non dirigenti – Parte normativa, sottoscritto in data 4/12/2024 e successivamente modificato ed integrato in data 25/11/2025, ha confermato il collegamento la *performance* organizzativa – intesa come l'insieme dei risultati raggiunti dagli uffici di livello dirigenziale dell'ente, che costituiscono la componente “oggettiva” della *performance* dirigenziale - e la *performance* individuale – da intendersi quale contributo individuale al raggiungimento dei suddetti risultati - in conformità ai principi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150;

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

- il rispetto dei *target* annuali previsti nel crono – programma allegato all'Accordo sottoscritto il 29 marzo 2022 tra lo Stato ed il Comune di Napoli per il ripiano del disavanzo ed il rilancio degli investimenti (cd. “Patto per Napoli”), relativamente alle misure di leva fiscale, di incremento della riscossione delle entrate proprie, delle misure connesse al patrimonio dell'ente e di quelle finalizzate all'incremento degli investimenti, ai sensi dell'articolo 1, comma 572, della Legge 234/2021;

- lo smaltimento delle fatture arretrate ed il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti di natura commerciale nei 30 giorni di legge grazie alle risorse finanziarie e statali derivanti dall'Accordo sottoscritto il 29 marzo 2022 tra il Presidente del Consiglio dei Ministri ed il Sindaco del Comune di Napoli (cd. Patto per Napoli) ed all'avvenuta attuazione, nel corso degli anni precedenti, delle transazioni dei debiti commerciali, ai sensi dei commi 574 e 575 della Legge di bilancio 243/2021, anche alla luce del Piano degli interventi per il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali del Comune di Napoli, oggetto dell'Accordo stipulato dal Comune di Napoli con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi dell'articolo 40, comma 7, del Decreto Legge 19/2024 convertito in Legge 56/2024. Ciò, nel rispetto degli obblighi *medio tempore* intervenuti ai sensi dell'articolo 4 bis, comma 2, del Decreto Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni assegnano “*ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni*”;

- la partecipazione da parte dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della *performance* organizzativa dell'Amministrazione in rapporto alla qualità percepita dei servizi e delle prestazioni rese, in coerenza con i principi espressi dall'articolo 7, comma 2, del Decreto Legislativo 150/2009;

- lo sviluppo e la formazione professionale, come condizione essenziale di efficacia dell'azione amministrativa e come elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali proprie e dei propri dipendenti, ai sensi dell'articolo 36 del Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, nonché della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sottoscritta in data 14/01/2025 – la quale ha previsto la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo di un numero di ore di formazione pro-capite

annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno - nel rispetto dei piani formativi programmati nel presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

- il rispetto di un tempo medio di conclusione delle procedure di appalto e di concessione non superiore a n. 160 giorni. Invero, l'articolo 17, comma 3, del vigente codice dei contratti pubblici richiede che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti procedano alla pubblicazione dei documenti di gara iniziali e concludano le procedure di selezione nei termini indicati nell'allegato I.3. Il predetto articolo specifica, altresì, che il superamento dei termini costituisce silenzio inadempimento e rileva anche al fine della verifica del rispetto del dovere di buona fede, anche in pendenza di contenzioso. L'articolo 1, comma 1, dell'allegato richiamato, prevede termini massimi per la conclusione delle procedure di appalto e di concessione, differenziati per tipologia di procedura. Il comma 3 della disposizione in esame chiarisce che i termini ivi indicati decorrono dalla pubblicazione del bando di gara o dall'invito ad offrire fino all'aggiudicazione alla migliore offerta. Inoltre, l'articolo 1, comma 1, prevede che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti perseguano il principio del risultato dell'affidamento del contratto e della sua esecuzione con la massima tempestività. Come espressamente previsto dai successivi commi 3 e 4, il principio del risultato costituisce attuazione del principio del buon andamento e dei correlati principi di efficienza, efficacia ed economicità e rappresenta un criterio prioritario per l'esercizio del potere discrezionale e per l'individuazione della regola del caso concreto, nonché per valutare la responsabilità del personale che svolge funzioni amministrative o tecniche nelle fasi di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti e per attribuire gli incentivi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva. Infine, il D. Lgs. 209/2024 ha attribuito notevole importanza all'efficienza decisionale delle stazioni appaltanti qualificate disponendo che, a decorrere dal 1° gennaio 2025, le stesse siano tenute a monitorare, con cadenza semestrale, la propria efficienza nello svolgimento delle procedure di affidamento attraverso una verifica del tempo medio intercorrente tra il termine fissato per la presentazione delle offerte e la data di stipula del contratto. In particolare, l'articolo 11, comma 4-bis, dell'allegato II.4 del codice dispone che, nel caso in cui il tempo medio rilevato sia superiore a centosessanta giorni, le stazioni appaltanti debbano comunicare tempestivamente all'ANAC un piano di riorganizzazione contenente le misure e gli obiettivi temporali per ridurre le tempistiche di affidamento. Il successivo comma 4-ter, prevede che la mancata comunicazione del piano di riorganizzazione o la mancata adozione delle misure proposte costituiscano gravi violazioni punibili ai sensi dell'articolo 63, comma 11, del codice. Inoltre, è prevista la possibilità di beneficiare di requisiti premiali, in occasione della revisione della qualificazione, per le stazioni appaltanti e le centrali di committenza qualificate che dimostrino di aver contenuto i tempi medi di affidamento entro i centoquindici giorni. L'importanza del rispetto di tali misure è stata, da ultimo, sottolineata dal Presidente dell'ANAC con comunicato dell'11/03/2025;

Considerato, infine, che:

in linea con il Piano degli Obiettivi Gestionali per l'esercizio 2026, approvato con la citata disposizione del Direttore Generale n. 27 del 19/02/2026, si intende attribuire a tutti i Servizi e gli altri uffici di livello dirigenziale n. 6 (sei) obiettivi comuni, derivanti da puntuali obblighi normativi, unitamente a n. 1 (uno) obiettivo specificamente assegnato al Servizio Contratti e Regolarità Amministrativa dell'Area Segreteria Generale in occasione delle imminenti consultazioni referendarie del 22 e del 23 marzo 2026, così declinati:

1) l'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione previsti nella Sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in virtù del principio di collegamento di tali misure al Piano della *Performance* dell'Amministrazione e tenendo conto di quanto rappresentato nell'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, in base al quale: "*le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti*";

2) l'attuazione degli obblighi di pubblicazione, in materia di trasparenza, previsti dalla medesima Sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

3) la risposta tempestiva, da parte di ciascun dirigente di ufficio di livello dirigenziale, alle richieste di accesso documentale ai sensi degli articoli 22 ss. della Legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché di accesso civico generalizzato ai sensi dell'articolo 5 comma 2 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D.lgs. 97/2016 (si specifica che le richieste di accesso civico "semplice" ex articolo 5 comma 1 del D.lgs. 33/2013 sono ricevute ed evase direttamente dal Responsabile per la Trasparenza);

4) il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, anche in attuazione dell'articolo 2, comma 9, della Legge 7 agosto 1990, n. 241, a norma del quale: "*La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente*";

5) il rispetto dei tempi, modalità e contenuti definiti dalla Direzione Generale per la redazione del report periodico di monitoraggio sul controllo interno, ai sensi dell'articolo 9 del vigente "*Regolamento del Sistema dei controlli interni*" del Comune di Napoli: in particolare, la predetta disposizione regolamentare prevede che il controllo di gestione si realizzi attraverso un sistema a matrice, entro il quale spetta alla Direzione Generale l'individuazione delle grandezze da rilevare e degli standard di misurazione qualitativa, nonché l'adozione di un sistema informativo unitario e l'analisi dell'andamento generale delle attività dell'Amministrazione, mentre fanno capo ai Dirigenti apicali (per il tramite dei referenti unici per l'anticorruzione, la trasparenza ed i controlli interni, nominati presso ciascuna Macrostruttura) le attività di rilevazione, realizzate attraverso la raccolta dei dati presso i Servizi e le Unità Organizzative Autonome e l'inserimento degli stessi nei format predisposti;

6) il miglioramento dei servizi dell'ente ordinariamente erogati in turni festivi, quale obiettivo gestionale attribuito a tutti i servizi/uffici di livello dirigenziale che operano ordinariamente in turni festivi, cui collegare un apposito premio incentivante in favore del personale che rende la prestazione in giorni festivi ulteriori rispetto a quelli dovuti in virtù dei turni programmati e a condizione che sia, comunque, garantita la copertura del 100% delle presenze nei giorni festivi ordinariamente spettanti. Detto obiettivo - ritenuto di rilevante importanza nell'ottica del massimo efficientamento e della migliore organizzazione delle attività - deriva, in particolare, da quanto già previsto dagli accordi decentrati integrativi sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Napoli per il triennio 2023/2025, nonché per il triennio 2024/2026: in particolare, la relazione tecnico - finanziaria sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025 ha previsto uno stanziamento di € 1.700.000,00, finanziato da risorse decentrate stabili, destinato al "Progetto speciale "Giorni festivi"" anche per l'esercizio 2026;

7) la risoluzione di tutte le criticità correlate alla costituzione dei seggi ordinari, dei seggi speciali e dei seggi esteri, finalizzata ad assicurare il regolare svolgimento delle attività elettorali, in occasione delle imminenti consultazioni referendarie del 22 e del 23 marzo 2026: in particolare, il Servizio Contratti e Regolarità Amministrativa dell'Area Segreteria Generale, quale struttura di coordinamento delle attività di programmazione e realizzazione delle consultazioni elettorali e referendarie del Comune di Napoli, dovrà assicurare la regolare costituzione della totalità dei seggi ordinari, dei seggi speciali e dei seggi esteri attivi sul territorio comunale, mediante delegati del Sindaco e Presidenti di Seggio, anche in surroga, o - in subordine - in sostituzione;

Valutato che:

con la menzionata disposizione del Direttore Generale n. 27 del 19/02/2026, nelle more dell'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2026/2028, è stata, altresì, definita la componente oggettiva della performance per i Dirigenti di *staff*, in conformità al

previgente sistema di misurazione e valutazione della *performance* che prevedeva – per i suddetti dirigenti – una ponderazione del 25% della suddetta componente oggettiva;

in oggi, nella vigenza del Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dirigenziale del Comune di Napoli, approvato con la richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 20/02/2026, la componente oggettiva per i dirigenti di *staff* risulta avere un peso pari al 35%;

pertanto, appare opportuno – in linea di continuità con la disposizione del Direttore Generale n. 27 del 19/02/2026 - collegare l'intera quota pari al 25% assegnata alla componente oggettiva dei dirigenti di *staff* al grado di raggiungimento dell'obiettivo/i strategico/i attribuito/i al Servizio o ufficio di livello dirigenziale presso cui sono stati impiegati con Ordine di servizio o altro atto di organizzazione dell'ente, inteso tale grado come media aritmetica semplice del numero di indicatori raggiunti dal Servizio/ufficio dirigenziale o dall'intera Macrostruttura, in caso di assegnazione in *staff* alla stessa o al Dirigente apicale;

Rilevato che:

il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2026/2028 si compone di due sezioni, la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO): la prima con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione;

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

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

il D.U.P. 2026/2028, tra l'altro, contiene l'individuazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi suddivisi per missioni e programmi, da puntualizzare nel Piano degli Obiettivi;

occorre, pertanto, procedere all'assegnazione degli obiettivi da perseguire ai responsabili dei Servizi/Uffici di livello dirigenziale, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione e con le dotazioni finanziarie già assegnate con il bilancio di previsione 2026/2028, approvato con la citata deliberazione del Consiglio comunale n. 3 del 29/01/2026;

Dato atto che:

il Segretario Generale ed il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza, in qualità rispettivamente di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza dell'Amministrazione, hanno trasmesso – con nota PG/2026/173215 del 5/02/2026 - i contenuti della Sezione “*Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*” - Sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”, sulla base delle “*Linee di indirizzo per la pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028*”, approvate dal Consiglio comunale con deliberazione n. 206 del 30.12.2025 e in coerenza con il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025;

il PNA 2025, articolato in una Parte generale e in tre ambiti di approfondimento (contratti pubblici; inconfiribilità e incompatibilità; trasparenza), ha richiesto la piena integrazione della sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” con le altre sezioni del P.I.A.O., in particolare quelle dedicate a performance, organizzazione e gestione del personale;

in attuazione di tali indirizzi, è stata realizzata una programmazione delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza secondo una logica di integrazione con la pianificazione strategica e organizzativa, superando un approccio meramente formale e assicurando il collegamento tra obiettivi, risorse e azioni di mitigazione del rischio;

la mappatura dei rischi corruttivi predisposta nel 2025 è stata integrata con particolare attenzione al settore dei contratti pubblici, al rafforzamento degli obblighi di trasparenza mediante l'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente", nonché ai processi correlati all'espletamento delle attività di supporto agli Organi Istituzionali, Comunali e Municipali;

parallelamente, sono state rafforzate le misure generali attraverso la previsione dell'aggiornamento delle linee guida per lo svolgimento dei percorsi formativi obbligatori, dell'adeguamento delle linee guida sulla rotazione del personale, dell'attuazione della *policy* per la gestione dei conflitti di interesse, dell'aggiornamento delle procedure di *whistleblowing* in conformità alle nuove linee guida ANAC e dell'introduzione di un sistema di monitoraggio continuo del ciclo di gestione del rischio;

in attuazione delle linee di indirizzo approvate dal Consiglio Comunale, il Servizio Anticorruzione e Trasparenza, a seguito di incontri tematici per macroarea con i referenti anticorruzione e trasparenza e con i dirigenti competenti, ha predisposto una prima bozza delle misure generali e specifiche per il triennio 2026-2028 (nota PG/2025/1123694 del 3/12/2025), successivamente condivisa per osservazioni, integrazioni e rimodulazioni;

sulla base dell'analisi dei rischi connessi ai processi mappati, i dirigenti hanno proposto nuove misure o l'aggiornamento di quelle vigenti, assicurando l'allineamento tra pianificazione e criticità effettivamente riscontrate nei processi gestionali;

le misure sono state programmate definendo tempistiche, fasi attuative, responsabilità, indicatori e *target*, in coerenza con l'approccio del PNA 2025 volto a responsabilizzare l'intera struttura organizzativa e a rafforzare il presidio multilivello dei rischi;

il documento definitivo, frutto di un percorso partecipato, formalizza complessivamente cinquantasei misure specifiche, ritenute coerenti con i criteri di efficacia, sostenibilità organizzativa ed economica e adeguatezza rispetto ai rischi individuati;

all'esito del monitoraggio intermedio effettuato nel 2025 e alla luce delle novità normative intervenute e delle indicazioni ANAC, diverse misure sono state rimodulate, in particolare nei settori dei contratti pubblici, della gestione del patrimonio, dell'urbanistica, dell'edilizia, delle attività ispettive e della tracciabilità dei pagamenti;

sono state introdotte nuove misure volte a incrementare i livelli di trasparenza, standardizzazione e controllo in materia di vigilanza su società partecipate, gestione dei fondi per il bradisismo, prevenzione del rischio corruttivo nella Commissione Locale per il Paesaggio e trasparenza nell'erogazione di contributi nel settore cultura;

con riferimento alla misura concernente l'interoperabilità delle banche dati procedimentali è stata elaborata un'ipotesi progettuale per la realizzazione di una piattaforma integrata che, in considerazione della complessità tecnica del progetto, dei costi stimati e dei tempi di realizzazione ha reso necessario rimettere le valutazioni del caso all'Assessore alla Legalità e all'Assessore al Bilancio per l'adozione delle iniziative ritenute più idonee al raggiungimento dell'obiettivo;

alla luce del PNA 2025, l'attività di monitoraggio delle misure della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata organizzata come un processo continuo, fondato su report periodici dei dirigenti

responsabili, incontri di coordinamento per macroarea e un costante supporto alle strutture operative. Tale attività si integra con i risultati dei controlli interni, delle verifiche ispettive, dei controlli di regolarità amministrativa e con i flussi informativi dei procedimenti disciplinari e giudiziari, secondo l'approccio evidence-based promosso dall' ANAC;

l'approccio delineato prevede una progressiva integrazione tra sistema di prevenzione della corruzione e ciclo della performance, orientando le misure verso contenuti organizzativi chiari, verificabili e idonei a incidere concretamente sulla configurazione dei processi e sull'assetto delle responsabilità interne;

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

per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione, l'Ente conferma e rafforza il proprio impegno in materia di trasparenza, assicurando il pieno rispetto delle disposizioni contenute nel d. lgs. n. 33/2013 e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con particolare riferimento alle Linee guida ANAC e agli indirizzi strategici del PNA 2025. L'attuazione della trasparenza è perseguita in un'ottica di integrazione con il sistema di pianificazione e controllo, valorizzando il collegamento con la gestione del rischio corruttivo, la performance organizzativa e la qualità dei servizi;

il complesso dei dati, dei documenti e delle informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013 e delle ulteriori disposizioni normative vigenti in materia, è riportato nell'elenco degli obblighi di pubblicazione che costituisce parte integrante della sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*";

l'elenco degli obblighi di pubblicazione è stato strutturato in un'ottica di trasparenza non meramente formale, ma orientata alla qualità, all'utilità e alla comprensibilità delle informazioni rese disponibili ai cittadini;

in considerazione delle proprie caratteristiche strutturali, organizzative e funzionali, il Comune di Napoli ha individuato ulteriori dati da pubblicare in coerenza con le finalità di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione;

in tale prospettiva, a partire dal triennio 2026–2028, l'Ente intende inserire tra i dati oggetto di pubblicazione i verbali delle Commissioni del Consiglio comunale e delle Commissioni dei Consigli di Municipalità, in applicazione della facoltà prevista dall'art. 7-bis del d. lgs. n. 33/2013. Tale scelta è orientata a rafforzare la trasparenza dei processi partecipativi e deliberativi a livello territoriale, favorendo una più ampia conoscenza delle attività svolte, promuovendo un coinvolgimento consapevole dei cittadini nella vita istituzionale locale;

Dato atto, inoltre, che:

il Responsabile dell'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi ha trasmesso – con nota PG/2026/179762 del 6/02/2026 – gli obiettivi di digitalizzazione dell'ente, in coerenza con l'obiettivo strategico finalizzato a "*Riorganizzare la macchina amministrativa, attuando politiche di innovazione con interventi tecnologici ad ampio spettro accompagnati da riforme strutturali, per garantire l'erogazione di servizi efficienti e adeguati a supportare strategie di rilancio del territorio*" ed in attuazione del Piano Triennale dell'Informatica;

il Responsabile dell'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi ha trasmesso – con successiva nota PG/2026/179778 del 6/02/2026 – gli obiettivi di accessibilità digitale dell'ente, condivisi con il Dirigente *pro tempore* del Servizio Politiche di inclusione e di integrazione sociale, nella qualità di Responsabile per l'integrazione dei lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, come da successiva comunicazione PG/2026/219052 del 16/02/2026. A tal fine, si rileva che l'inclusione sociale e l'accesso delle persone con disabilità devono essere inclusi tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 3, comma 4 bis, del D. Lgs. 150/2009, a norma del quale, al fine di valutare la *performance* individuale ed organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità;

il Responsabile dell'Area Risorse Umane ha trasmesso – con nota PG/2026/223988 del 17/02/2026 – i contenuti della Sezione 3 “*Organizzazione e Capitale Umano*”, con particolare riguardo alla sottosezione di programmazione 3.2 “*Organizzazione del lavoro agile*”;

inoltre, il Responsabile dell'Area Risorse Umane ha trasmesso – con successiva nota PG/2026/256469 del 25/02/2026 – i contenuti della Sezione 3 “*Organizzazione e Capitale Umano*”, con particolare riguardo alla sottosezione di programmazione 3.4 “*Formazione del personale*”;

infine, il Responsabile dell'Area Risorse Umane ha trasmesso – con nota PG/2026/306474 del 10/03/2026, rettificata dalla successiva nota PG/2026/0310427 dell'11/03/2026 – i contenuti della Sezione 3 “*Organizzazione e Capitale Umano*”, con particolare riguardo alla sottosezione di programmazione 3.3 “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*”, tenendo conto della programmazione triennale delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale 2026/2028 di cui alla Sezione Operativa - parte II, capitolo B.5 del DUP 2026 – 2028;

in merito ai contenuti di cui alla Sezione 3, si evidenzia che il nuovo CCNL relativo al personale dell'area funzioni locali per il triennio 2022 – 2024, siglato in data 23/02/2026, ha espressamente previsto, all'art. 4 comma 5, che “*Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Negli enti con più di 15 dirigenti in servizio, l'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale e alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie)*”. Il predetto CCNL ha previsto, inoltre – all'art. 20, comma 1, lett. d) – che costituiscono oggetto di confronto: “*le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno nel rispetto delle risorse minime da stanziare*”. Pertanto, si dà atto che con nota PG/2026/296209 del 6/03/2026 sono state convocate le organizzazioni sindacali per il tavolo di approfondimento ex art. 4, comma 5, del predetto CCNL e di confronto ex art. 5, per il giorno 11/03/2026 alle ore 15:00. Il predetto tavolo si è regolarmente svolto, giusta comunicazione del dirigente competente con nota PG/2026/313036 del 11/03/2026;

con nota PG/2026/97240 del 22/01/2026, la Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (organo nominato con disposizione del Direttore Generale n. 12 del 4/04/2024, ai sensi dell'articolo 21 della Legge 4/11/2010, n. 183) ha trasmesso al Servizio Politiche di Genere e Pari Opportunità la proposta relativa all'aggiornamento annuale del Piano Triennale delle Azioni Positive, approvata dall'assemblea del Comitato tenutasi in data 21/01/2026. La dirigente ha specificato che il suddetto Piano sarà inviato, ad

avvenuta approvazione del PIAO, alla Consigliera di Parità Metropolitana per eventuali osservazioni e, per conoscenza, alla Consigliera di Parità Regionale;

con successiva nota PG/2026/256096 del 25/02/2026, la Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha trasmesso al Servizio Politiche di Genere e Pari Opportunità la proposta del Gender Equality Plan (GEP) per il triennio 2026/2028, approvata dall'assemblea del CUG in data 23/02/2026 per la successiva integrazione nel PIAO;

con successiva nota PG/2026/307969 del 10/03/2026, la dirigente del Servizio Politiche di Genere e Pari Opportunità ha rappresentato alcune osservazioni in merito ai contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive, che dovranno essere opportunamente condivisi. Pertanto, l'Amministrazione Comunale si riserva fin d'ora l'eventuale aggiornamento dei contenuti del Piano sulla base delle proposte di modifica che potranno pervenire sia dalla Consigliera di Parità Città Metropolitana di Napoli, sia dal Gruppo di Lavoro inter-direzionale finalizzato alla redazione integrata e coordinata del P.I.A.O. del Comune di Napoli, nonché dal Comitato Unico di Garanzia, in merito alle osservazioni avanzate dai Servizi competenti *ratione materiae*. In merito ai contenuti del Gender Equality Plan, la dirigente ha confermato che la proposta elaborata dal CUG potrà essere oggetto di pubblicazione in uno con il PIAO 2026/2028;

infine, con nota PG/2026/162706 del 4/02/2026 il dirigente del Servizio Comunicazione istituzionale e Portale web ha trasmesso il Piano di Comunicazione 2026/2028, in conformità alle Linee Guida sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione approvate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e pubblicate in data 17/12/2025, le quali suggeriscono di integrare nel piano stesso anche i contenuti di documenti non espressamente richiamati dal D.P.R. 81/2022, tra cui il piano di comunicazione;

Ritenuto, pertanto, necessario:

alla luce dei contributi pervenuti dai Dirigenti competenti *ratione materiae* per ciascuna delle sezioni di cui si compone il documento, trasmessi con le note sopra richiamate, approvare il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2026/2028, come riportato nel documento allegato n. 1, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, escludendo dall'approvazione del documento gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g) del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;

Dato atto che:

la coerenza che il programma delle assunzioni garantisce rispetto al bilancio di previsione 2026/2028 – approvato con la richiamata deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 29 gennaio 2026 - è assicurata dalla capienza degli stanziamenti presenti sui capitoli 110816/1 (retribuzioni), 110816/2 (oneri) e 110816/3 (irap), per le assunzioni a tempo indeterminato di cui alle tabelle n. 12.1 e n. 13 del Piano triennale dei fabbisogni di personale, nonché degli stanziamenti presenti sui capitoli indicati nella tabella 12.2 per le assunzioni a tempo indeterminato finanziate dal PN CapCoe e degli stanziamenti presenti sui capitoli indicati nelle tabelle della sezione 8.2 per le assunzioni a tempo determinato;

il programma delle assunzioni – corredato dal parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 - sarà trasmesso alla Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ai sensi degli articoli 243, comma 1 e 243 bis, comma 8, lettera d) del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 per la relativa approvazione;

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

Vista, infine:

la proposta di deliberazione n. 2 del 26/02/2026, con la quale è stata proposta alla Giunta Comunale l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2026/2028;

Visti, oltre alla normativa di settore già richiamata:

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

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

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

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

il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2026/2028, approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nella seduta del 28 gennaio 2026;

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

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

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

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

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

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

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

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2022/2024 del 23/02/2026;

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

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

Attestato che:

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

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

sulla base delle ripartizioni di competenza previste dal vigente regolamento degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli, la responsabilità del procedimento di formazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione rientra nelle prerogative del Direttore Generale (articolo 13, comma 3, lettera b) il quale, pertanto, sottoscrive il presente provvedimento unitamente ai dirigenti competenti;

Ritenuto, infine, che:

ricorrono i motivi di urgenza previsti dall’articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in considerazione dell’esigenza, per l’Amministrazione, di impegnare fin d’ora i dirigenti ed il personale agli stessi assegnato, in proporzione ai rispettivi ruoli, profili e funzioni, nelle attività finalizzate al raggiungimento dei risultati programmati per l’esercizio 2026, nonché di avviare celermente le procedure necessarie al reclutamento dei profili indicati nella programmazione del fabbisogno di personale, per cui è necessario, con separata votazione, dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile;

L'allegato, costituente parte integrante della presente proposta, composto dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione per il triennio 2026/2028, per complessive pagine **1245** progressivamente numerate, firmate digitalmente, è conservato nell’archivio informatico dell’Ente, repertoriato con il n. **LDGEN_2026_003 AP**
La parte narrativa, i fatti, gli atti citati, le dichiarazioni ivi comprese sono vere e fondate e quindi redatte dai Dirigenti che qui di seguito sottoscrivono, sotto la propria responsabilità tecnica:

**Il Dirigente del Servizio
Programmazione e Valutazione**

Alessia Piccolo

Per il Dirigente del Servizio Comunicazione
Istituzionale e Portale Web, il Responsabile di Area
SALVATORE RUSSO

Gaetana Esposito

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

Vincenzo Ferrara

Memmo Ferrara

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

Francesco Tanda

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

Raimondo Sorrentino

Il Responsabile dell’Area Risorse Umane

Caterina Iorio

Caterina Iorio

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

Monica Cinque

Il Direttore Generale

Pasquale Granata

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

DELIBERA

1) di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2026/2028, come riportato nel documento allegato n. 1, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2) di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g) del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;

3) di riservarsi, con successivo provvedimento, l'eventuale aggiornamento dei contenuti della Sezione 2 - Sottosezione di programmazione "Valore pubblico", nonché della Sezione 4 "Monitoraggio", alla luce delle risultanze del progetto "Ask Public Value", in oggi in corso di esecuzione;

4) di riservarsi, con successivo provvedimento, l'eventuale aggiornamento degli obiettivi di accessibilità fisica e digitale proposti dal Dirigente del Servizio Politiche di Inclusione e di Integrazione Sociale, nella qualità di Responsabile per l'integrazione dei lavoratori con disabilità, ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, all'esito della conclusione del processo di partecipazione attiva dei rappresentanti delle Associazioni delle persone con disabilità, iscritte al registro unico nazionale del Terzo settore, in conformità all'articolo 5 del medesimo decreto;

5) di riservarsi, con successivo provvedimento, l'eventuale aggiornamento dei contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive sulla base delle proposte di modifica che potranno pervenire sia dalla Consigliera di Parità Città Metropolitana di Napoli, sia dal Gruppo di Lavoro inter-direzionale finalizzato alla redazione integrata e coordinata del P.I.A.O. del Comune di Napoli, nonché dal Comitato Unico di Garanzia, in merito alle osservazioni avanzate dai Servizi competenti *ratione materiae*;

6) di dare mandato all'Area Risorse Umane per la trasmissione della Sottosezione 3.3 "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*" - corredata dal parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 - alla Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ai sensi degli articoli 243 comma 1 e 243 bis, comma 8, lettera d) del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267 per la relativa approvazione;

7) di dare atto che il Comune di Napoli procederà alle assunzioni di personale indicate nella Sottosezione 3.3 "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*", solo a seguito dell'approvazione da parte della Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ed al ricorrere di tutte le ulteriori condizioni, finanziarie e non, richieste in materia dalla legge;

8) di dare mandato all'Area Risorse Umane per la trasmissione della Sottosezione 3.3 "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*" al Dipartimento della Funzione Pubblica mediante il sistema SICO, ai sensi dell'articolo 60 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro trenta giorni dalla adozione del presente atto;

9) di dare mandato al Servizio Programmazione e Valutazione per la trasmissione del presente provvedimento al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite con la Circolare del Capo Dipartimento n. 2 del 11 ottobre 2022, ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;

10) di dare mandato al Servizio Programmazione e Valutazione per la pubblicazione del presente provvedimento nella sezione "*Amministrazione Trasparente/Atti amministrativi generali*" del sito *web* istituzionale, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

11) di dare atto, in linea di continuità con la disposizione del Direttore Generale n. 27 del 19/02/2026, che l'intera quota pari al 35% assegnata alla componente oggettiva dei dirigenti di *staff* sia assegnata al grado di raggiungimento dell'obiettivo/i strategico/i attribuito/i al Servizio o ufficio di livello dirigenziale presso cui gli stessi sono stati impiegati con ordine di servizio o altro atto di organizzazione dell'ente, inteso tale grado come media aritmetica semplice del numero di indicatori raggiunti dal Servizio/ufficio dirigenziale o dall'intera Macrostruttura, in caso di assegnazione in *staff* alla stessa o al

Dirigente apicale.

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

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

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

**Il Dirigente del Servizio
Programmazione e Valutazione**


Alessia Piccolo



**Per il Dirigente del Servizio Comunicazione
Istituzionale e Portale Web, il Responsabile di Area**

SALVATORE RUSSO

Gaetana Esposito



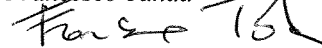
**Il Responsabile dell'Area Direzione Generale e
dell'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi**

Vincenzo Ferraro



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

Francesco Tanda



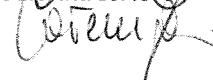
**Il Dirigente del Servizio Politiche di Inclusione e di
Integrazione Sociale**

Raimondo Sorrentino



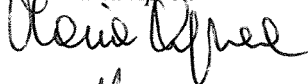
Il Responsabile dell'Area Risorse Umane

Caterina Iorio



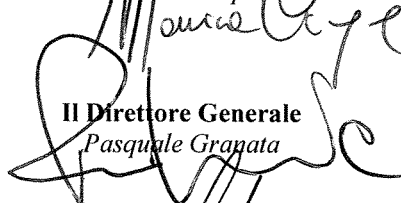
Visto: il Responsabile dell'Area Segreteria Generale

Maria Aprea



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

Monica Cinque



Il Direttore Generale

Pasquale Granata

L'Assessore con delega alla Legalità

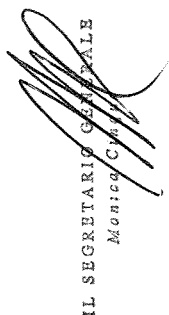
Antonio De Iesu

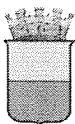


Al Sindaco

Gaetano Manfredi

IL SEGRETARIO GENERALE
Monica Cinque





COMUNE DI NAPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 4 DEL 11/03/2026, AVENTE AD OGGETTO: **Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2026/2028.**

I dirigenti, ciascuno per quanto di competenza, esprimono, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica in ordine alla suddetta proposta:

FAVOREVOLE

Il Dirigente del Servizio Programmazione e Valutazione

Alessia Piccolo

Per il Dirigente del Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale Web, il Responsabile di Area

SALVATORE RUSSO Gaetana Esposito

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

Vincenzo Ferrera

Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza Quale Responsabile della Trasparenza

Francesco Tanda

Il Dirigente del Servizio Politiche di Inclusione e di Integrazione Sociale

Raimondo Sorrentino

Il Responsabile dell'Area Risorse Umane

Caterina Iorio

Il Segretario Generale

Quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Monica Cinque

Il Direttore Generale

Pasquale Granata

Proposta pervenuta al Dipartimento Ragioneria il 12/03/2026... e protocollata con il n. DGC/2026/160....;

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

.....
.....
.....
V. P. O.
.....

Addi, 12/3/2026.....

IL RAGIONIERE GENERALE
Claudio P.

**Oggetto : Parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.lgs 267/2000 .
Proposta di delibera prot. n.4 del 12.03.2026 DGC/2026/140 del 12.03.2026. Direzione Generale, Segreteria Generale, Digitalizzazione e Sistemi Informativi , Risorse Umane. Servizi Programmazione e Valutazione, Anticorruzione e Trasparenza, Politiche di inclusione e integrazione sociale, Comunicazione istituzionale e Portale WEB**

La proposta in esame approva il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 -2028, contenente tra l'altro, nella sezione 3 : Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione 3.3 il “ Piano Triennale Fabbisogno del Personale “, il fabbisogno di personale da assumere a tempo indeterminato e determinato per gli esercizi finanziari 2026/2028.

Visto che la dirigenza competente ha verificato la coerenza della spesa del personale 2026/20278 con la normativa concernente i vincoli assunzionali e, in particolare il contenimento della spesa di personale dell'anno in corso comprese le assunzioni proposte rispetto al valore medio del triennio 2011-2012-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e ss. Legge n. 296/2006, così come rappresentato con nota pg/189560 del 10.02.2026

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

Atteso che a fronte del Fabbisogno del Personale sono assicurate anche le spese derivanti dalle assunzioni già perfezionate dall'Ente entro il 31/12/2025, i cui impegni di spesa risultano già assunti sul CAP 110816/1 (retribuzioni), CAP 110816/2 (contributi) e CAP 110816/3 (IRAP) per l'esercizio 2025 e seguenti .

Per la spesa per le nuove assunzioni programmate nel fabbisogno del Personale per gli anni 2026/2028 (riportata nella Tab. 14) , la copertura finanziaria risulta assicurata nel Bilancio di Previsione come di seguito:

- per la spesa di personale a tempo indeterminato sul CAP 110816/1 (retribuzioni), CAP 110816/2 (contributi) e CAP 110816/3 (IRAP) sul CAP 104809/1 (retribuzioni), CAP 104809/2 (contributi) e CAP 104809/3 (IRAP).

per la spesa relativa al personale ex art. 90, comma 3 del TUEL di cui alla tabella n. 15 sui capitoli 911008/2 (retribuzioni), 921008/2 (oneri) e 931008/2 (IRAP) per gli anni 2026 e 2027.

Per la spesa relativa alle assunzioni etero finanziate la spesa trova la seguente copertura nel Bilancio di Previsione 2026/2028

- assunzioni finanziate con il PN Inclusione e lotta alla povertà sul CAP 1108221 (retribuzioni), CAP 1108222 (contributi) e CAP 1108223 (IRAP)

- assunzioni finanziate con Fondo Povertà – Quota Servizi (QSFP annualità 2019/2020/2022/2023) mediante applicazione dell'avanzo vincolato che sarà applicato all'annualità 2026 del Bilancio 2026/2028 a seguito dell'avvenuta approvazione del Rendiconto della gestione 2025. Pertanto, tali assunzioni restano subordinate all'approvazione da parte del Consiglio Comunale del Rendiconto 2025 e conseguente variazione al Bilancio di Previsione 2026/2028.



- assunzioni finanziate con Fondo Povertà – Quota povertà estrema (QPE annualità 2021/2022/2023) sul CAP 101375/17 (retribuzioni), CAP 101375/18 (contributi) e CAP 101375/19 (IRAP)

assunzioni finanziate con Fondo decreto legge 12.10.2023 n. 140, convertito nella legge 7.12.2023 n. 183 (decreto bradisismo) sul CAP 110829/1(retribuzioni), CAP 110829/2 (contributi) e CAP 110829/3 (IRAP)

Proroga dei contratti a tempo determinato finanziata con le risorse del Patto per Napoli sul CAP 110819/1(retribuzioni), CAP 110819/2 (contributi) e CAP 110819/3 (IRAP), annualità 2026 e 2027.


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

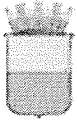
Il nuovo Fabbisogno di Personale 2026/2028 va inviato, per i relativi controlli e per il parere, al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19 , comma 8 , della legge 28.12.2001 n.448.

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

Napoli, 12.03.2026



Il Ragioniere Generale
dott. ssa Claudia Gargiulo




PARERE DEL COLLEGIO REVISORI DEI CONTI DEL 12/03/2026

OGGETTO: *Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2026/2028.*

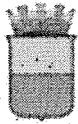
L'anno duemilaventisei, il giorno 12 del mese di marzo si è riunito in modalità "a distanza", il Collegio dei Revisori dei Conti così composto e presente:

<i>dott.ssa Teresa DEL PRETE</i>	<i>Presidente</i>
<i>dott. Luigi CRISCI</i>	<i>Componente</i>
<i>dott.ssa Giulia VOLPE</i>	<i>Componente</i>

per esprimere il proprio parere alla proposta di deliberazione n. 4 del 12.03.2026.

PREMESSO

- *che il Comune di Napoli è ente in riequilibrio finanziario pluriennale, avendo aderito alla procedura di cui agli art. 243 bis e ss. del D. Lgs. n. 267/2000;*
- *che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 26/05/2025 è stato approvato il rendiconto della gestione finanziaria 2024;*
- *che con decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2025, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 302 del 31 dicembre 2025, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2026/2028 da parte degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2026, autorizzando l'esercizio provvisorio fino alla predetta data, ai sensi dell'art. 163, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL);*
- *che con comunicato del Presidente ANAC n. 1 del 14 gennaio 2026 è stato reso noto che: "per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2026, a seguito del differimento al 28 febbraio 2026 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2025 (G.U. n. 302 del 31-12-2025)";*



- che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 01 del 29/01/2026 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2026/2028;
- che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 29/01/2026 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2026/2028;
- che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 05/02/2026 è stato approvato l'aggiornamento del Risultato di Amministrazione presunto al 2025;
- che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 12 febbraio 2026 è stato approvato lo stralcio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Napoli per il triennio 2026/2028, limitatamente alla Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano";
- che, in data 23/02/2026, è stato siglato il nuovo CCNL relativo al personale dell'area funzioni locali per il triennio 2022 – 2024.

CONSIDERATO

- che con la proposta in esame si intende approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, contenente, tra l'altro, nella sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione 3.3 il "Piano Triennale Fabbisogno del Personale", il fabbisogno di personale da assumere a tempo indeterminato e determinato per gli esercizi finanziari 2026/2028.

TENUTO CONTO

- che il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- che il Comune di Napoli ha una popolazione residente al 31/12/2025 di 926.858 abitanti, ed appartiene alla fascia demografica h) (tra 250.000 e 1.499.999 abitanti);
- che per tale fascia il valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) è pari al 28,80%; il confronto con il valore rilevato consente di affermare che l'Ente si colloca nella prima fattispecie, ossia quella dei "comuni virtuosi";



- che a partire dall'anno 2025, per i comuni "virtuosi" l'unico limite da osservare è quello del valore soglia della Tabella 1 del DM. Pertanto, i comuni, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato sino ad un importo che, rapportato alle entrate correnti, non superi il valore soglia individuato dalla Tabella 1 per ciascuna fascia demografica.

Comuni appartenenti alla fascia demografica h)		
Tabella 1 D.M. 17/03/2020	Media delle entrate 2022/2024 – FDCE 2024	1.333.626.642,19
	Percentuale Tabella 1 D.M. 17/03/2020 per fascia di appartenenza	28,80%
	Limite max Spesa del Personale (MEC – FDCE) * 28,80%	384.084.472,95

VERIFICATO

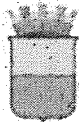
- che il rapporto tra spesa del personale 2024 e la media delle entrate correnti 2022/2024 è:

Rapporto tra spesa del personale 2024 e la media delle entrate correnti 2022/2024 relative ai primi 3 titoli del bilancio al netto del FCDE 2024				
D.M. 17 marzo 2020 – TABELLA 1	ENTRATE - TITOLI	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
	TITOLO I – entrate tributarie	878.807.389,93	920.410.684,97	1.047.141.202,08
	TITOLO II – trasferimenti	451.378.477,62	409.586.768,26	384.749.965,41
	TITOLO III – entrate extratributarie	240.501.261,72	276.753.789,59	338.164.956,53
		1.570.687.129,27	1.606.751.242,82	1.770.056.124,02
	Entrate da sottrarre			
	Contributo Ministero del Lavoro potenziamento servizi sociali (art. 1, comma 797 e ss. L. 178/2020) ¹	-1.917.000,00	-2.478.143,38	-2.594.829,92
	Fondo Bradisismo ²	-	-	-1.487.656,79
	Finanziamento Ministero Interno Fondo Sicurezza ³	-375.101,60	-509.225,90	-603.002,91
	TOTALE	1.568.395.027,67	1.603.763.873,54	1.765.370.634,40
Media Entrate Correnti (MEC)		1.645.843.178,54		
FCDE previsione 2024 (asestato)		-312.216.536,35		
MEC – FDCE		1.333.626.642,19		

¹ Esclusione ai sensi dell'art. 1, comma 801, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (cfr. Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia – LOMBARDIA/65/2021/PAR).

² Finanziamento di cui al Decreto-Legge 12 ottobre 2023, n. 140 convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183. L'entrata, per la parte destinata alle assunzioni di personale, è stata accertata sul bilancio 2024 ma ha finanziato la spesa sostenuta a partire dall'anno 2025 (mediante FPV). Esclusione ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104.

³ Finanziamento di cui all'art. 35-quater del Decreto-Legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito con modificazioni dalla L. 1° dicembre 2018, n. 132. Esclusione ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104.



SPESA	Anno 2024
MACROAGGREGATO 1.01	229.671.762,07
VOCE 1.03.02.12.001	0
VOCE 1.03.02.12.002	0
VOCE 1.03.02.12.003	0
VOCE 1.03.02.12.999	32.140,44
TOTALE	229.703.902,51
Spesa da sottrarre (al netto di irap)	
Spesa per assistenti sociali TI - potenziamento servizi sociali (art. 1, comma 797 e ss. L. 178/2020) ⁴	-2.428.117,49
Spesa per assunzioni TD finanziate con risorse del Fondo Sicurezza ⁵	-475.974,75
Spesa per assunzioni TD finanziate col Fondo povertà 2018 ⁶	-1.100.953,84
Spesa per assunzioni TD finanziate col Fondo povertà 2020 ⁷	-310.882,70
Spesa per assunzioni TD fatte a valere sul contributo ex art. 1, comma 570, L. n. 234/2021 (Patto per Napoli) ⁸	-870.611,38
Spesa per assunzioni TD finanziate con fondi PON Governance ⁹	-218.316,95
Spesa per assunzioni TD finanziate con fondi POC METRO ¹⁰	-638.351,64
Arretrati aumenti contrattuali anni precedenti ¹¹	-1.372.763,02
Spesa di Personale (SP) 2024	222.287.930,74
Rapporto SP / (MEC – FDCE)	16,67%

- che il rispetto dei limiti ai fini della sostenibilità finanziaria delle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 è il seguente:

Descrizione	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
TOTALE Macro 1.01 del Bilancio di previsione 2026/2028 (comprese le risorse destinate alle assunzioni TI)	262.746.676,04	251.738.510,77	246.117.915,81
Macro 1.03 (02.12.002 e 02.12.999)	57.500,00	57.500,00	57.500,00
Macro 1.10 (01.04.001) Fondo rinnovi contrattuali ¹²	7.600.000,00	0,00	0,00
TOTALE SPESA DEL PERSONALE IN BILANCIO 2026/2028	= 270.404.176,04	251.796.010,77	246.175.415,81
Spesa per assunzioni TI finanziate con il PN CapCoe	-357.247,70	-357.247,70	-357.247,70
Spesa per agenti PM TD coperta con Fondo Sicurezza	-1.944.229,16	0,00	0,00
Spesa per assunzioni TD finanziate con Fondo Povertà 2020 – Quota servizi	-7.734.277,46	0,00	0,00

⁴ Esclusione ai sensi dell'art. 1, comma 801, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (cfr. Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia – LOMBARDIA/65/2021/PAR). La spesa per le assunzioni di personale è rilevata al netto dell'IRAP.

⁵ Finanziamento di cui al Decreto-Legge 12 ottobre 2023, n. 140 convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183. La spesa per le assunzioni di personale è rilevata al netto dell'IRAP. Esclusione ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104.

⁶ Il Fondo povertà 2018 è tutto stato accertato sull'annualità di bilancio 2019.

⁷ Il Fondo povertà 2020 è tutto stato accertato sull'annualità di bilancio 2021.

⁸ Esclusione ai sensi dell'art. 1, comma 580, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

⁹ Articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. La corrispondente entrata è registrata nel titolo IV dell'entrata e dunque non è rilevata nella media che costituisce il denominatore del rapporto.

¹⁰ La corrispondente entrata è registrata nel titolo IV dell'entrata e dunque non è rilevata nella media che costituisce il denominatore del rapporto.

¹¹ Esclusione ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79.

¹² Anche se questa codifica non è prevista nella Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 08.06.2020, si ritiene opportuno includere la spesa derivante dagli aumenti contrattuali nelle annualità considerate.



Spesa per assunzioni TD finanziate con Fondo Povertà – Quota Povertà estrema 2021/2023	-802.288,24	-802.288,24	-467.853,64
Spesa per assunzioni TD finanziate a valere sul contributo del Patto per Napoli	-546.734,08	-546.734,08	-546.734,08
Spesa per assunzioni TD finanziate con i fondi Decreto Bradisismo	-1.336.508,12	0,00	0,00
Spesa per assunzioni TD finanziate con il PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027	-1.850.498,12	-1.850.498,12	-1.850.498,12
Spesa per assunzioni TD finanziate a valere sui fondi del Ministero dell'Economia e Finanze	-251.348,94	0,00	0,00
TOTALE SPESA DEL PERSONALE IN BILANCIO al netto delle sottrazioni	= 255.581.044,22	248.239.242,63	242.953.082,27
LIMITE MASSIMO ANNUO SPESA DEL PERSONALE ex art. 5, comma 1, DM 17/03/2020 (da tabella 2)	384.084.472,95	384.084.472,95	384.084.472,95

- che il costo di tutte le assunzioni programmate è quantificato sulla scorta dei contratti collettivi nazionali di lavoro recentemente sottoscritti (23/02/2026), sia per il personale del comparto che per l'area dirigenti;
- che la spesa per le nuove assunzioni programmate nel fabbisogno del Personale per gli anni 2026/2028, incluse quelle già perfezionate entro il 31.12.2025, è assicurata negli appositi stanziamenti del Bilancio di Previsione 2026 – 2028;
- che è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020.

RICHIAMATO

- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 che nel disciplinare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha previsto una apposita sezione per la programmazione delle risorse umane e il successivo D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 che, per le pubbliche amministrazioni con oltre 50 dipendenti, ne ha soppresso l'approvazione del Piano come adempimento a sé stante in quanto appunto confluito nel PIAO;
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 che in ordine alla sezione del PTFP nel PIAO, partendo dalla consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, prevede che essa debba evidenziare:

1. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;



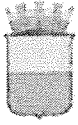
2. *la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni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

VISTO

- *il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2022/2024 del 23/02/2026;*
- *l'allegato, costituente parte integrante della presente proposta, composto dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione per il triennio 2026/2028;*
- *il parere di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, dai Dirigenti interessati ciascuno per quanto di competenza.*

LETTO

- *il parere di regolarità contabile espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs.n. 267/2000, dal Ragioniere Generale, nel quale rileva che le nuove assunzioni sono subordinate al rispetto degli art.243 bis comma 8 lett. d e art.243 comma 1 del TUEL.*



IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

*esprime, per quanto di competenza, **parere favorevole**, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, alla proposta di deliberazione di G.C. n. 4 del 12/03/2026, relativa alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026 - 2028 – limitatamente alla Sezione 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2026 – 2028.*

ASSEVERA

- *la sostenibilità finanziaria della spesa di personale derivante dalle assunzioni proposte nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026/2028, contenuta nel PIAO 2025-2027, Sezione 3: Organizzazione e capitale Umano - Sottosezione 3.3, della suddetta proposta di Deliberazione;*
- *il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2026/2028, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 29/01/2026.*

RACCOMANDA alle strutture competenti:

- *di pubblicare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) per il triennio 2026/2028 nella sezione "Amministrazione Trasparente/Atti amministrativi generali" del sito web istituzionale, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33;*
- *di trasmettere la Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" al Dipartimento della Funzione Pubblica mediante il sistema SICO, ai sensi dell'articolo 60 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro trenta giorni dalla adozione del presente atto;*
- *di inviare della Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" - corredata dal parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 - alla Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ai sensi degli articoli 243 comma 1 e 243 bis, comma 8, lettera d) del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267 per la relativa approvazione.*



COMUNE DI NAPOLI
Collegio dei Revisori

L'ORGANO DI REVISIONE

dott.ssa Teresa DEL PRETE

dott. Luigi CRISCI

dott.ssa Giulia VOLPE

*(Sottoscritto digitalmente) **

** La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art.24 del D.lgs. 07/03/2005, n.82 e s.m.i. (CAD). La presente determinazione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art.22 del D. Lgs. n. 82/2005*

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 4 DEL 12.03.2026
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE, SERVIZIO ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA
E VERIFICHE ISPETTIVE, SERVIZIO POLITICHE DI INCLUSIONE E DI INTEGRAZIONE SOCIALE,
SERVIZIO COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E PORTALE WEB
PERVENUTA ALLA SEGRETERIA GENERALE IN DATA 12.03.2026
SG 114 – Approvazione del PIAO 2026/2028

OSSERVAZIONI DEL SEGRETARIO GENERALE

Con la proposta in esame si intende approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, con esclusione degli adempimenti di carattere finanziario.

La Giunta si riserva di approvare con successivo provvedimento l'eventuale aggiornamento di sezioni e obiettivi indicati nella deliberazione in esame, nonché dei contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive sulla base delle proposte di modifica che potranno pervenire sia dalla Consigliera di Parità Città Metropolitana di Napoli, sia dal Gruppo di Lavoro inter-direzionale finalizzato alla redazione integrata e coordinata del P.I.A.O. del Comune di Napoli, nonché dal Comitato Unico di Garanzia, in merito alle osservazioni avanzate dai Servizi competenti *ratione materiae*.

- ATTESTAZIONI DELLA DIRIGENZA RICAVABILI DALLE PREMESSE

La dirigenza illustra l'istruttoria condotta per la formazione del PIAO ed i contenuti delle varie sezioni dello stesso, che sono stati elaborati dagli uffici competenti *ratione materiae*. In particolare, sono esplicate, tra le altre, le novità in relazione al Piano delle Performance, alla Sezione "rischi corruttivi e trasparenza" ed al Piano triennale dei fabbisogni di personale.

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

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

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA: *favorevole*

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE: *favorevole*

Nel parere di regolarità contabile viene precisato quanto segue: *"Si rammenta che le nuove assunzioni programmate nel Piano di Fabbisogno personale 2025/2027 restano subordinate all'approvazione della Commissione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali ai sensi degli articoli 243 bis, comma 8 lett d) e 243 comma 1 del TUEL, nonché al ricorrere di tutte le altre condizioni finanziarie e non, richieste in materia dalla legge . Il nuovo Fabbisogno di Personale 2026/2028 va inviato, per i relativi controlli e per il parere, al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19 , comma 8 , della legge 28.12.2001 n.448."*

- ULTERIORI PARERI PREVISTI DALLA DISCIPLINA LEGISLATIVA O INTERNA

L'articolo 19, comma 8 legge 448/2001 prevede che *"[...]gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*.

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

Il parere del Collegio dei Revisori dei Conti è “Favorevole” e, tra l’altro, assevera “*la sostenibilità finanziaria della spesa di personale derivante dalle assunzioni proposte nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026/2028, contenuta nel PIAO 2025-2027, Sezione 3: Organizzazione e capitale Umano - Sottosezione 3.3, della suddetta proposta di Deliberazione; il rispetto dell’equilibrio pluriennale di bilancio 2026/2028, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 29/01/2026*” raccomandando alle strutture competenti di eseguire alcuni specifici adempimenti procedurali, stabiliti dalla legge, dopo la sua adozione.

- QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

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

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

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

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

- CONSIDERAZIONI FINALI

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

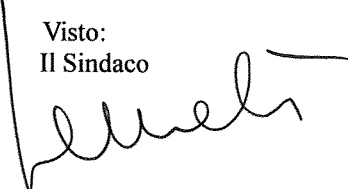
Ricordato che attiene alla dirigenza, nell'ambito delle competenze gestionali ad essa demandate ai sensi dell'art. 107 del TUEL, l'esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'azione amministrativa da porre in essere in attuazione del provvedimento in oggetto, spettano all'Organo deliberante l'apprezzamento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

Monica Cinque



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

Visto:
Il Sindaco



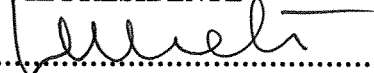
Deliberazione di G. C. n. 108 del 18/03/2026 composta da n. 37 pagine progressivamente numerate,

nonché da allegati come descritti nell'atto.*

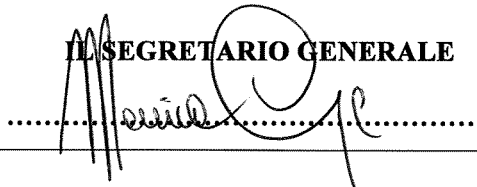
*Barrare, a cura del Servizio Supporto giuridico agli organi, assistenza alla Giunta e affari istituzionali, solo in presenza di allegati

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE



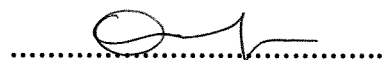
IL SEGRETARIO GENERALE



ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* il 19/3/2026 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D. Lgs. 267/2000);
- La stessa, in pari data, è stata comunicata in elenco ai Capi Gruppo Consiliari (art.125 del D. Lgs.267/2000), nonché ai dirigenti apicali per la successiva assegnazione ai dirigenti responsabili delle procedure attuative.

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



ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione :

- con separata votazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;
- è divenuta esecutiva il giorno ai sensi dell'art.134, comma 3, del D. Lgs.267/2000, essendo decorsi dieci giorni dalla pubblicazione.

Addì

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



Attestato di compiuta pubblicazione

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

dal _____ al _____

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



Attestazione di conformità

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

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

divenuta esecutiva in data

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

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

