COMUNE DI NERETO
Provincia di Teramo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:
- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.
Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è stato il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

Nell'ambito delle azioni di semplificazione amministrativa derivanti dal PNRR è stato previsto il documento programmatorio di sintesi denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di cui all'acronimo PIAO).
Il PIAO è disciplinato dall'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113; dal DPR 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in GU n.151 del 30-6-2022, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti e il DM 132 del 30 giugno 2022, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economica e della Finanza, con cui è stato definito il contenuto del PIAO.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

I piani assorbiti sono i seguenti:

- il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, d.lgs. n. 165/2001);
- il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, c. 1, l.n. 124/2015);
- il Piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del d.lgs. n. 198/2006);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, d.lgs. n. 150/2009);
- il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, d.lgs. n. 267/2000);
- il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (art. 1, commi 5 e 60, l. n. 190/2012);
- il Piano delle azioni concrete (artt. 60-bis e 60-ter, d.lgs. n. 165/2001);

Soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava 'Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.', le disposizioni normative vigenti prevedono la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione. Pertanto, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.
Sulla base dello schema di PIAO predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il Comune di Comune ha approvato un primo PIAO 2022, ricognitorio dei documenti programmatori già adottati al luglio 2022, e lo ha pubblicato nel 'Portale PIAO' della Funzione Pubblica.
Il documento nasce dall'integrazione degli adempimenti/attività in capo a vari settori dell'Amministrazione.

La Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali (Commissione ARCONET), in data 18 gennaio 2023, ha presentato gli aggiornamenti al Principio contabile della Programmazione (Allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011) al fine di prevedere il necessario adeguamento alla nuova disciplina del PIAO.
In sintesi, le indicazioni che è possibile trarre dall'aggiornamento presentato sono le seguenti:
- viene meno lo stretto collegamento tra la programmazione strategica e quella operativa

originaria del DUP, il quale consentiva agli enti locali di definire il quadro complessivo della programmazione e le risorse non solo finanziarie da destinare alla realizzazione degli obiettivi;
- è necessario che nel DUP emergano le scelte politiche sull'individuazione dei servizi da potenziare con le nuove assunzioni e che le spese di personale siano ripartite tra missioni e programmi, in linea con gli obiettivi;
- nella prima parte della Sezione Operativa del DUP viene eliminato l'obbligo di inserire, per ciascun programma, le singole risorse umane assegnate insieme a quelle finanziarie e strumentali;
- nel DUP devono essere individuate le risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale, a livello annuale e triennale, entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente;
- la programmazione delle risorse finanziarie per i fabbisogni di personale deve essere determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO;
- nel PEG viene eliminato il riferimento al collegamento con il Piano della Performance, ora confluito nel PIAO. Resta la programmazione di primo livello, attinente agli obiettivi generali, mentre l'individuazione degli obiettivi operativi di secondo livello è rinviata al PIAO.
Le proposte di aggiornamento appena esaminate, comunque, dovranno attendere il loro inserimento in un decreto di aggiornamento degli allegati al Dlgs 118/2011.

Con il presente documento si intende ora recepire quanto previsto dal sistema normativo vigente a si intende applicarlo funzionalmente all'organizzazione del Comune di Nereto, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione dell'Ente.
L'analisi complessiva della programmazione organizzativa viene definita, altresì, in coerenza con le linee programmatiche di mandato 2018-23, al DUP 2024-2026, agli obiettivi e ai traguardi del PNRR, che nel loro complesso costituiscono la guida per la predisposizione dei nuovi obietti, poiché il Comune ritiene imprescindibile l'incidenza di tali riferimenti.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.
Avendo l'Ente un numero inferiore a 50 dipendenti, la norma ha previsto una disciplina semplificata, individuando le informazioni necessarie obbligatorie e quelle facoltative non dovute.
Le sezioni in cui si suddivide quindi il PIAO di queste Ente, sono le seguenti:

a) Sezione 1 – scheda anagrafica dell'Amministrazione:
   a.1) scheda anagrafica;
b) Sezione 2 – valore Pubblico, performance ed anticorruzione:
   b) 2.1. Valore Pubblico – non dovuto ma inseriti dei cenni conoscitivi del Comune;
   2.2. Performance – non dovuta ma approvata contestualmente al Peg giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 18.04.2023;
   2.3 Rischi corruttivi e trasparenza;
c) Sezione 3 – organizzazione, capitale umano:
   c) 3.1 Struttura organizzativa;
   3.2 organizzazione del lavoro agile;
   3.3 piano triennale del fabbisogno del personale;
d) Sezione 4 – Monitoraggio:
   d.1) non dovuto

Sezione 1

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**		
		NOTE
Comune di	Nereto	
Indirizzo	Piazza della Repubblica, 1	
Recapito telefonico	0861.806921	
Indirizzo sito internet	www.comune.nereto.te.it	
Superficie	7 mq	
Santo Patrono	San Martino	
Festa Santo patrono	11 Novembre	
e-mail	info@comune.nereto.te.it	
PEC	protocollo@pec.comune.nereto.te.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00422080671	
Codice IPA	UFJ3BV	
Codice Istat	067031	
Codice catastale	F870	
Gonfalone	Raffigura san Martino nel gesto di tagliare il mantello	
Sindaco	Daniele Laurenzi	Mandato 2023/2028
Giunta	4 Assessori + Sindaco	
Consiglio	12 Consiglieri + Sindaco	
Numero dipendenti al 31.12.2024	17 a T.I. + 3 T.D.	
Numero abitanti al 31.12.2024	5.453	

Analisi 1.1 Analisi del contesto esterno

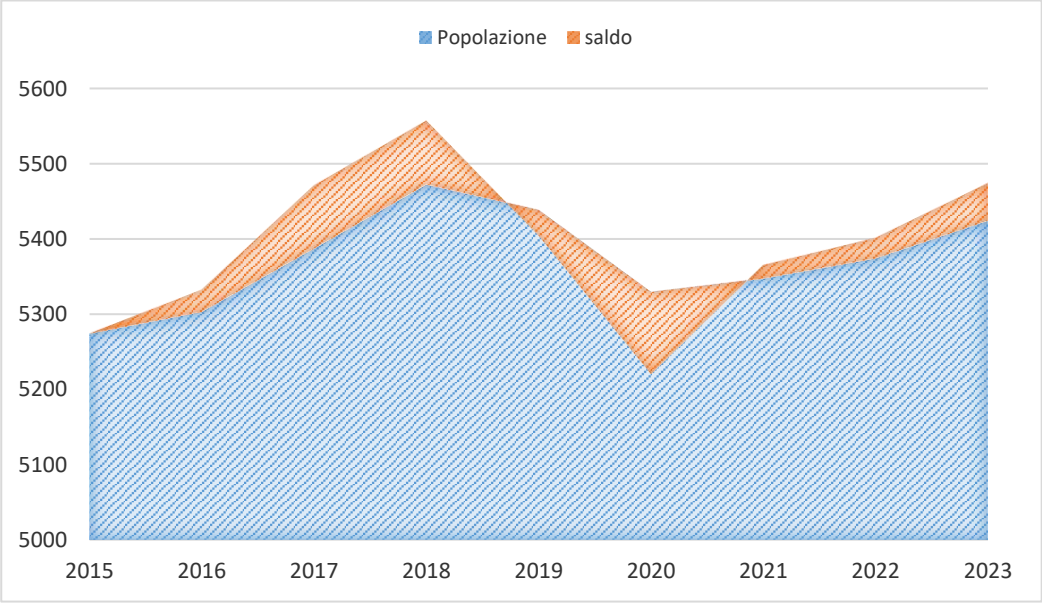
L'andamento demografico

La popolazione residente nella nostra città al 31 dicembre 2024 ammonta a 5.453 abitanti.
Dinamica della popolazione nel Comune di Nereto

Anno	**Popolazione**	**saldo**
2015	5274	
2016	5303	+29
2017	5387	+84
2018	5472	+85
2019	5438	-34
2020	5329	-109
2021	5347	+18
2022	5374	+27
2023	5422	+48

2024	5453	+31

Dopo un biennio di flessione, il saldo naturale ha ripreso vigore, risultando positivo ed in crescita.



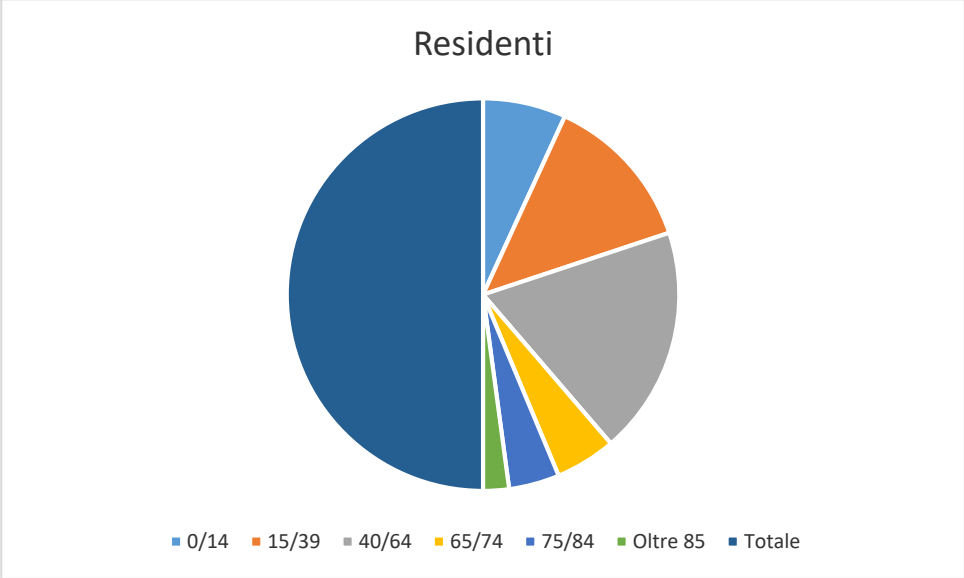
Quadro demografico

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Popolazione inizio anno	**5253**	**5275**	**5304**	**5388**	**5473**	**5439**	**5330**	**5349**	**5374**	**5422**
Nati	47	49	45	52	34	33	38	32	49	
Morti	78	48	57	52	58	71	64	45	57	
Saldo naturale	**-31**	**1**	**-12**	**0**	**-24**	**-38**	**-24**	**-13**	**-8**	
immigrati	190	177	231	237	221	146	207	195	264	
emigrati	137	149	135	152	231	217	164	157	208	
Saldo migratorio	**+ 53**	**28**	**96**	**85**	**-10**	**-71**	**43**	**38**	**56**	
Popolazione fine anno	**5275**	**5304**	**5388**	**5473**	**5439**	**5330**	**5349**	**5374**	**5422**	

Popolazione al 31.12.2024 per fasce d'età

Fascia età	Residenti	percentuale
0/14	744	13,69%
15/39	1418	26,10%
40/64	2035	37,63%
65/74	554	9,99%
75/84	457	8,34%

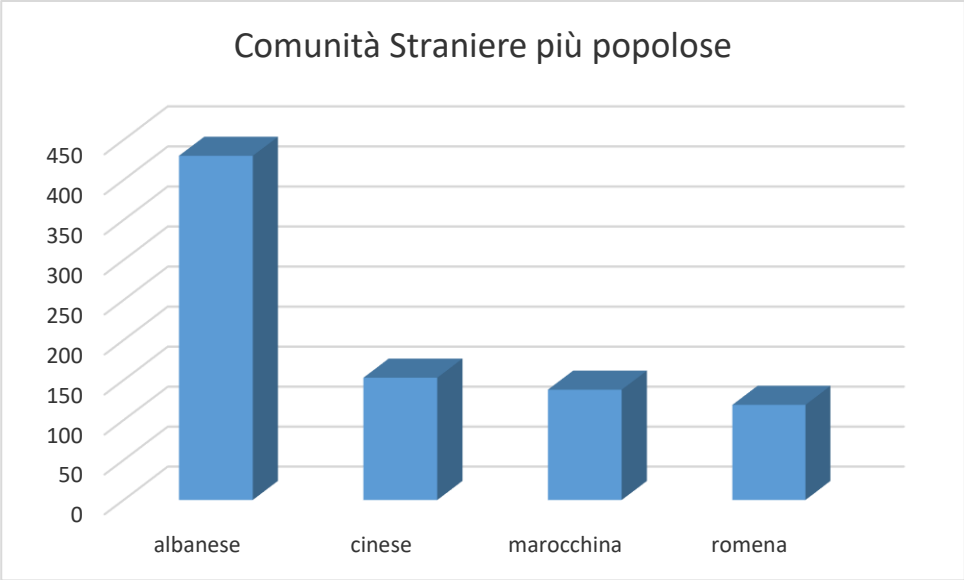
Oltre 85	245	4,25%
Totale	**5453**	**100%**



Totale popolazione: 5453
Popolazione residente in famiglia: 5412
Popolazione residente in convivenza: 10
Numero famiglie in totale: 2121
Numero di convivenza anagrafiche: 1
Numero di convivenze di fatto (L. 76/2016): 7

Nazionalità presenti:

Stranieri: 465
Nazionalità presenti: 32



Economia

La pandemia di Covid-19 ha reso impossibile il confronto con il passato e ha fatto del 2020 in qualche misura un "anno zero" da assumere come riferimento per le dinamiche economiche future. A distanza di oltre un anno dall'inizio dell'emergenza sanitaria è possibile tentare di misurare quale sia stato l'impatto della crisi utilizzando le informazioni ricavabili dai bilanci dell'esercizio contabile chiuso al 31/12/2020, pubblicati nel corso del 2021. Il dato maggiormente rappresentativo delle conseguenze negative della crisi è sicuramente il volume di affari, espresso dal valore totale del fatturato.

Scuola

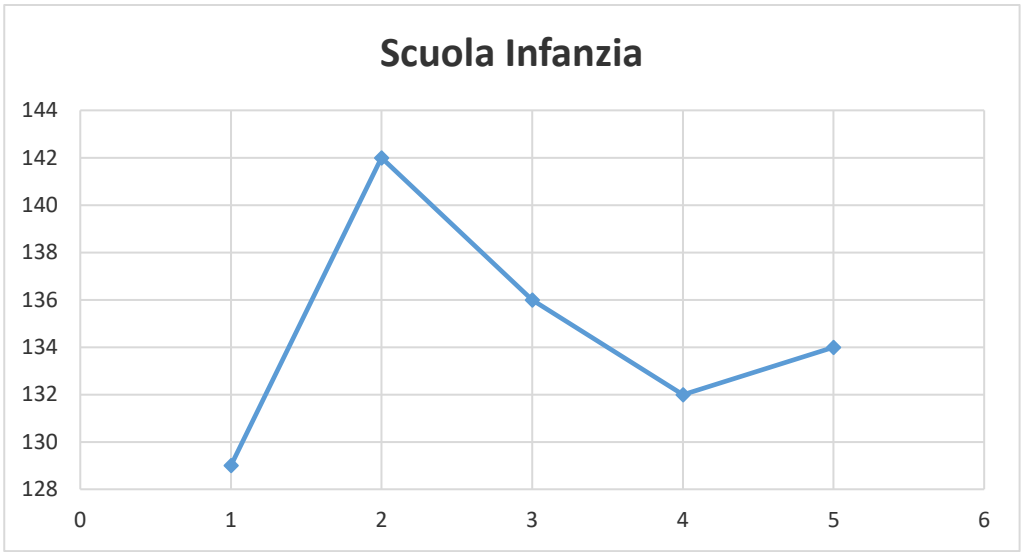
Sul territorio sono presenti scuole di ogni ordine e grado:

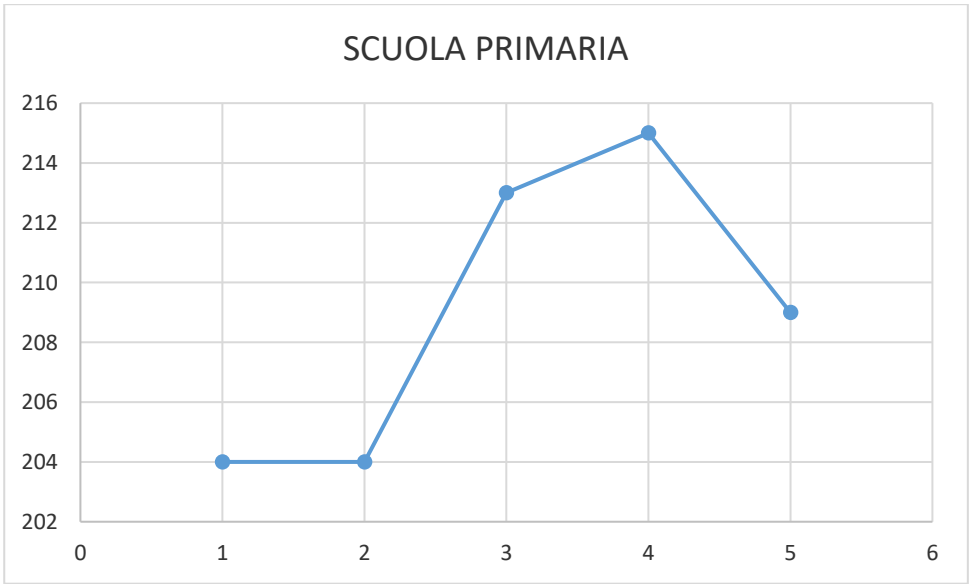
- Asilo Nido Comunale
- Scuola Primaria
- Scuola Secondaria di Primo grado
- Scuola Secondaria di Secondo grado

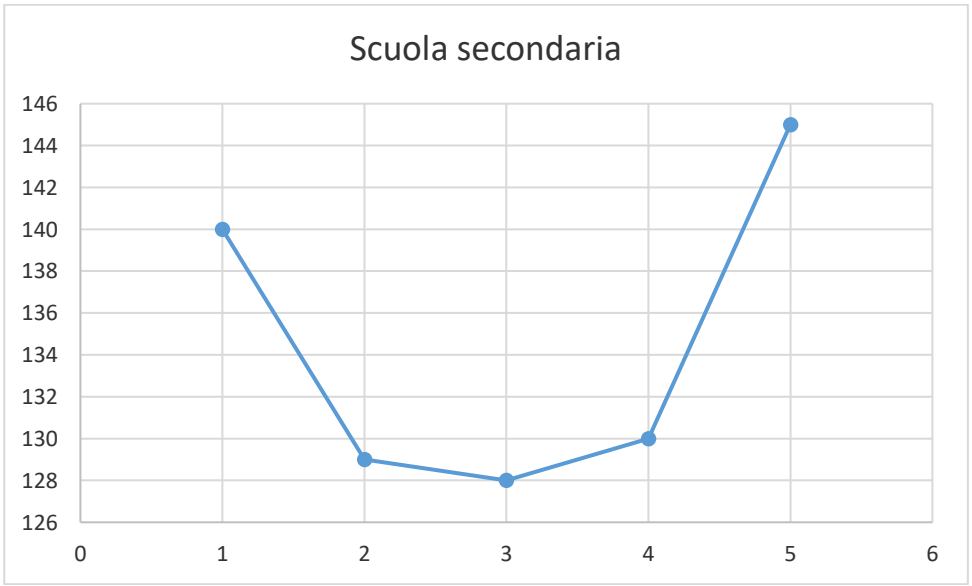
Iscritti e dinamica demografica

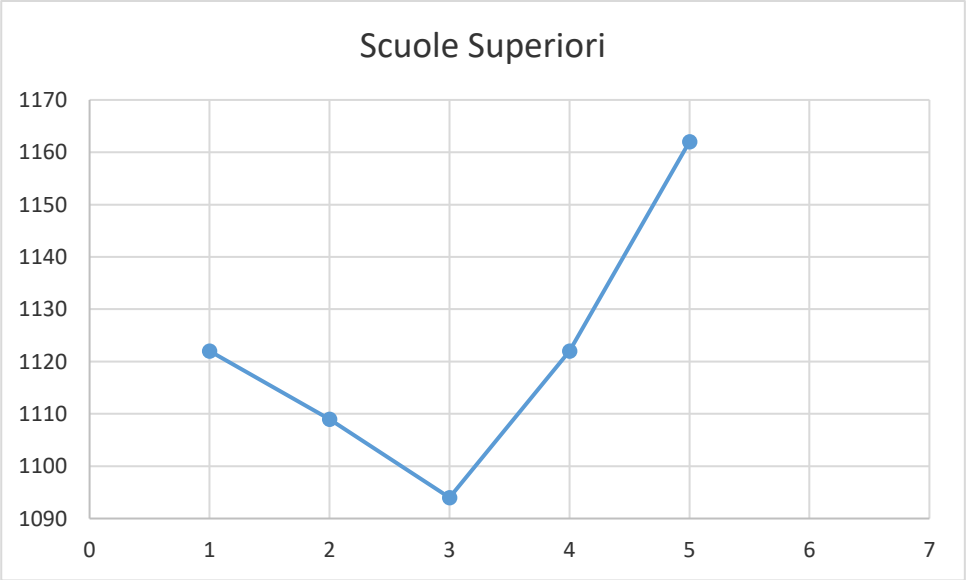
Si pone in evidenza una lettura di medio termine sull'andamento delle iscrizioni nelle scuole del Comune di Nereto, evincendo una sostanziale stabilità della dinamica degli iscritti:

	ISCRITTI						
SCUOLE	**2017/2018**	**2018/2019**	**2019/2020**	**2020/2021**	**2021/2022**	**2023/2024**	**2024/2025**
Scuola Infanzia	129	142	136	132	134	133	180
Scuola primaria	204	204	213	215	209	208	241
Scuola secondaria	140	129	128	130	145	138	145
Scuole Superiori	1122	1109	1094	1122	1162	1130	1134


Scuola Infanzia
144
142
140
138
136
134
132
130
128
0
1
2
3
4
5
6


SCUOLA PRIMARIA
216
214
212
210
208
206
204
202
0
1
2
3
4
5
6


Scuola secondaria
146
144
142
140
138
136
134
132
130
128
126
0
1
2
3
4
5
6



ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'amministrazione in carica si è insediata a seguito delle Elezioni amministrative svoltesi il 14 e 15 maggio 2023; il mandato elettorale scade nel 2028.

il Sindaco ha prestato giuramento in data 03.06.2023 con atto n. 19 e con atto n. 71 del 31.05.2023 si è insediata la Giunta Comunale; ad ogni Assessore, il Sindaco ha affidato specifiche deleghe con decreti da n. 3 a n. 6.

Le linee programmatiche di mandato sono state presentate alla Giunta con atto n. 82 del 28.06.2023 e poi al Consiglio con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 31.07.2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Nome	Incarico	deleghe
DANIELE LAURENZI	**Sindaco**	Tutte quelle nelle materie non assegnate
MARIA ANGELA LELII	**Vice Sindaco**	**DECRETO n. 3:** Servizi alla Persona - Servizi Sociali - Servizi Scolastici (Pubblica Istruzione - Asilo Nido - Infanzia ed Adolescenza - Rapporti con la Scuola - Trasporto Scolastico - Refezione Scolastica) - Politiche della Casa - Edilizia Residenziale Pubblica - Contrasto alla Povertà e alle Discriminazioni - Terza Età - Politiche per la Disabilità - Rapporti con il Volontariato
GIACOMO MISTICHELLI	**Assessore**	**DECRETO n. 4:** Urbanistica - Edilizia Privata - Toponomastica - Manutenzione Territorio e Immobili -Servizi e Sottoservizi Urbani - Pubblica Illuminazione – Viabilità - Rigenerazione Urbana - Gestione e Recupero Patrimonio Comunale - Arredo e Decoro Urbano - Parchi e Giardini - Politiche Cimiteriali.
FIORELLA IACHINI	**Assessore**	**DECRETO n. 5:** Cultura – Turismo - Commercio - Programmazione Fiera di San Martino - Eventi e Spettacoli - Promozione del Territorio
ALBERTO DI GAETANO	**Assessore**	**DECRETO n. 6:** Bilancio e Finanze – Tributi - Patrimonio - Finanziamenti Sovracomunali - Pnrr - Edilizia Scolastica - Attività Produttive – Lavoro - Sviluppo Economico - Semplificazione Amministrativa – Trasparenza – Legalità - Anticorruzione - Attuazione del Programma

La stessa Giunta è stata poi presentata al Consiglio in data 03.06.2023 con atto n. 20

Il Sindaco ha inoltre conferito ai Consiglieri Comunali di maggioranza le seguenti deleghe, con decreti da n. 7 a n. 10:

Nominativo	Incarico
VINCENZO GRAZIAPLENA	Rapporti con i Cittadini e con i Quartieri - Ambiente e Transizione Ecologica - Studio e sviluppo di progetti e attività nell'ambito della sicurezza urbana - Protezione Civile
PAOLA MALATESTA	Politiche Giovanili - Associazionismo
NICOLINA ELIA	Pari Opportunità - Tutela e Benessere degli Animali Domestici
MASSIMO SALVI	Sport - Riassetto e Sviluppo degli Impianti Sportivi - Mobilità Sostenibile – Trasporto Pubblico extraurbano e rapporti con la T.U.A.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 03.06.2023 si è insediato il

CONSIGLIO COMUNALE

1	**VIVIAMO NERETO**	**DANIELE LAURENZI**
2		**MARIA ANGELA LELII**
3		**GIACOMO MISTICHELLI**
4		**FIORELLA IACHINI**
5		**ALBERTO DI GAETANO**
6		**VINCENZO GRAZIAPLENA**
7		**PAOLA MALATESTA**
8		**NICOLINA ELIA**
9		**MASSIMO SALVI**
10	**INSIEME PER NERETO**	**MATTEO SETTEPANELLA**
11		**LUIGIA MASI**
12		**MASSIMO DI GAETANO**
13		**DANIELE CAPUANI***

** Con nota prot.9375 del 27.09.2023, il Consigliere Daniele Capuani comunicava la formale fuoriuscita dal gruppo consiliare denominato "insieme per Nereto" senza adesione ad altro gruppo.*

con deliberazione n. 21 del 03.06.2023 si costituivano i gruppi consiliari e si designavano i Capigruppo

	Denominazione gruppo	**Nominativo Capogruppo**
1	Viviamo Nereto	Massimo Salvi
2	Insieme per Nereto	Matteo Settepanella

Sezione 2

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sottosezione sono riportati gli obiettivi connessi sia alla performance organizzativa di ente che quella delle aree e/o individuali, in linea con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dal Comune.
E' una sezione non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Le Linee Guida DFP intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni). La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione. Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella sezione operativa, del DUP 2024-26, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2023/2028.
Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici ed operativi, siano a loro volta collegati agli obiettivi di performance all'interno del PEG.

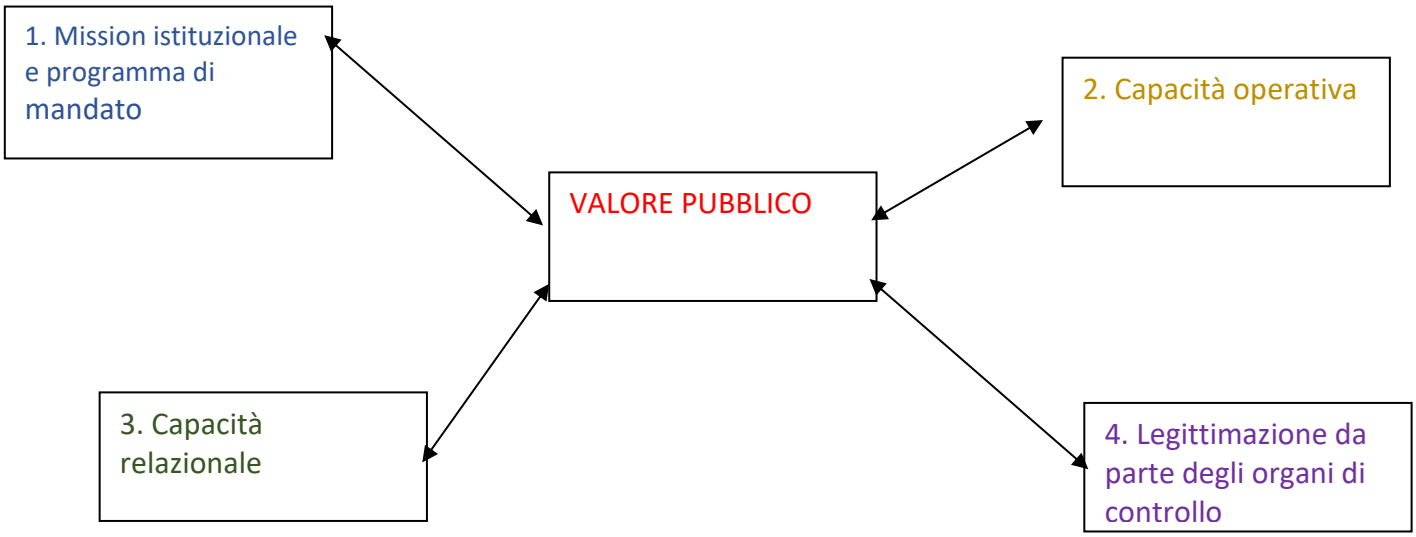
Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei seguenti strumenti, recanti gli obiettivi strategici, operativi e gestionali, gli indicatori e i target attesi:
- Linee programmatiche di mandato (art. 46 del D.lgs. 267/2000);
- Documento Unico di Programmazione – DUP (art. 170 del D.lgs. 5 267/2000);
- Piano Esecutivo di Gestione – PEG (art. 169 del D.lgs. 267/2000);
- Relazione sulla performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009).

La sottosezione anticorruzione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

Il PIAO ha la finalità di supportare le Pubbliche Amministrazioni nel processo di creazione, misurazione e valutazione del VALORE PUBBLICO, inteso come incremento del benessere economico, sociale, sanitario, ambientale, ecc. a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Ciò significa mettere in evidenza i risultati conseguiti dall'azione pubblica, tenendo conto che il contesto in cui opera è caratterizzato da una forte complessità, sia per le crescenti ed eterogenee aspettative da soddisfare, sia per la molteplicità di soggetti con i quali l'Amministrazione si trova ad interagire. Il Comune di Nereto, nella definizione del concetto di valore pubblico, si rimette alla teoria di Mark H. Moore, secondo cui, le strategie per la creazione di valore pubblico devono:
- produrre risultati oggettivamente validi
- essere legittimate a godere del sostegno esterno
- intraprendere iniziative sostenibili dal punto di visto organizzativo

Ciascuno dei suddetti aspetti costituisce il "triangolo del valore pubblico" ed è importante che siano costantemente allineati. Il secondo aspetto può essere a sua volta scisso in due: una prima parte intesa come la capacità di costruire relazioni di qualità con i propri stakeholder interni ed esterni e la seconda come la legittimazione dell'attività amministrativa nei controlli interni ed esterni all'Ente. Alla luce di ciò, si ritiene che la creazione di valore pubblico passi attraverso l'allineamento di quattro dimensioni, distinte ma interdipendenti:



1. La dimensione "mission istituzionale e programma di mandato" esprime la capacità dell'Ente di raggiungere la propria mission istituzionale ed il proprio programma di mandato, garantendo adeguati livelli di quantità, qualità e soddisfazione dell'utenza dei servizi erogati.

2. La dimensione "capacità operativa" esprime il grado di sviluppo dei seguenti aspetti dell'organizzazione: 1) sana gestione finanziaria; 2) organizzazione e processi, al cui interno sono compresi semplificazione, digitalizzazione, lavoro agile; 3) sviluppo del capitale umano, dove trovano allocazione formazione, sviluppo delle competenze, pari opportunità ed equilibrio di genere;

4) accessibilità fisica e digitale; 5) trasparenza e anticorruzione; 6) sicurezza (sui luoghi di lavoro, informatica e protezione dati personali).
3) La dimensione "capacità relazionale" esprime l'abilità dell'Ente di coinvolgere gli stakeholder nelle iniziative e nella valutazione dei servizi erogati.
4) La dimensione "legittimazione da parte degli organi di controllo" esprime il grado di legittimazione pronunciato dagli organi di controllo interni ed esterni all'Ente. Per creare valore pubblico, ossia agire all'interno delle predette 4 dimensioni, è necessario programmare, partendo da un'attenta analisi della comunità e dei suoi bisogni e combinando questi ultimi con le risorse disponibili. Si arriva così a definire i piani dell'Amministrazione. Ciò rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono poi valutare i risultati ottenuti, in termini di benessere generato.

A) Le Linee di mandato

La prima fase della programmazione avviene con l'approvazione delle Linee Programmatiche di Mandato, che definiscono la mission ed i valori che fungono da guida all'attività amministrativa ed individuano gli indirizzi strategici che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato, approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 14 del 17 agosto 2018, ai sensi dell'art. 46, co. 3, d.lgs. n. 267/2000, pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente in Amministrazione trasparente/provvedimenti, ai sensi dell'art. 23, d.lgs. n. 33/2013. L'instaurarsi di un preciso impegno del mandato di rappresentanza conferito dagli elettori viene suggellato con la trasmissione alla Corte dei Conti della "Relazione di inizio mandato", ex art. 4 bis del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 149 consultabile alla pagina istituzionale dell'ente.
Con delibera di Consiglio Comunale n. 25 del 31.07.2023 sono state presentate le linee programmatiche del mandato amministrativo.

NERETO PER LA COMUNITA'	realizzare la Nuova Scuola dell'Infanzia attraverso l'impiego di fondi PNRR; completare dei lavori di riqualificazione e adeguamento sismico della Palestra Comunale; individuare la soluzione migliore per l'adeguamento della Scuola Secondaria di Primo Grado; proseguire con il rilancio della **centralità della scuola,** valorizzando il "**Patto educativo di comunità",** continuando una collaborazione fattiva, promuovendo anche iniziative, con le Scuole di ogni ordine e grado, partendo dall'asilo nido comunale; proseguire nel garantire i servizi di refezione scolastica, scuolabus e asilo nido continuando ad organizzare iniziative sociali di colonie marine e montane, per minori e anziani; riqualificare la pista di atletica dello stadio comunale, nonché il campetto da calcetto "terra rossa" e l'attiguo bocciodromo; Promuovere l 'associazionismo attraverso l'organizzazione di incontri conoscitivi. Diffondere la cultura del volontariato e della solidarietà. Attivare progetti volti alla condivisione dei valori associativi
NERETO PER LA SALUTE	⇒ Realizzare, insieme alla Asl di Teramo, la Casa della Comunità di Nereto, una nuova struttura sanitaria che implementerà i servizi socio-sanitari;

NERETO PER LA RIGENERAZIONE URBANA E POLITICHE TERRITORIALI	⇒ Completare il progetto di riqualificazione e valorizzazione del centro storico attraverso il recupero e la pavimentazione di via Del Ponte, quale percorso turistico della memoria che collega la Fonte Vecchia al teatro Brecht, nonché la pavimentazione in sanpietrino da via Mazzini a piazza Ranalli fino a piazza Cavour, nonché riqualificare la facciata laterale del palazzo municipale con la costruzione di una loggia con finestra guelfa murata, colmando una lacuna architettonica; ⇒ avviare lo studio di un collegamento pedonale che, attraverso la riqualificazione di via Kennedy, colleghi piazza Cavour al monumento storico della Chiesa di San Martino, per inserirci nei percorsi turistico-religiosi. ⇒ Implementare i parcheggi in Via Veneto e via Neruda. ⇒ predisporre interventi di miglioramento dell'ambiente urbano attraverso la realizzazione, il recupero, l'ammodernamento, l'adeguamento e il miglioramento di opere di urbanizzazione primaria e secondaria. ⇒ realizzare aree urbane inclusive ed accessibili con l'adozione del piano di eliminazione delle barriere architettoniche. ⇒ realizzare un percorso ciclo-pedonale sicuro, dando anche continuità al piano asfalti pluriennale; ⇒ predisporre un progetto per dipingere le panchine letterarie di Viale Europa; ⇒ riaprire il ponte sul torrente Vibrata; ⇒ continuare a porre attenzione al decoro urbano attraverso le manutenzioni ordinarie e straordinarie. ⇒ adottare la variante generale al piano regolatore, già predisposta, entro 90 giorni dall'insediamento dell'amministrazione comunale. ⇒ completare i lavori al cimitero comunale come la realizzazione dei nuovi loculi, ulteriori nuove pavimentazioni, e riqualificazione dell'area di parcheggio. ⇒ completare il sistema di videosorveglianza su tutto il territorio. ⇒ Impegno nel reperimento di finanziamenti al fine del recupero o della dismissione degli immobili pubblici in disuso.

NERETO PER LA CULTURA e LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	⇒ completare l'opera dell'Auditorium "Falcone – Borsellino", un hub culturale polivalente e con un teatro da 400 posti; ⇒ continuare ad investire sulla Festa di San Martino, e sull'Estate Neretese con eventi di qualità. ⇒ valorizzare il commercio locale mediante eventi diffusi, e politiche tributarie a tutela delle attività storiche e di quelle nuove. ⇒ recuperare e valorizzare l'Archivio Storico attraverso la predisposizione di locali idonei e dignitosi; ⇒ avviare progetti di gemellaggio con altre città quali opportunità per la comunità e le scuole; ⇒ attuare con GAL –TERREVERDI TERAMANE il progetto per la promozione del sistema turistico locale sostenibile (Web App che sfrutta i display dei dispositivi mobili per valorizzare i punti di interesse e le tipicità di Nereto);
NERETO VERDE E SOSTENIBILE	⇒ realizzare due nuovi marciapiedi con mattonelle solari al fine di favorire l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili e ridurre i consumi degli edifici comunali; ⇒ aumentare la percentuale di raccolta differenziata, anche attraverso isole ecologiche; ⇒ predisporre un disciplinare di street-artist per l'installazione di murales con pittura mangia-smog ovvero capace di eliminare ogni giorno l'inquinamento prodotto da circa 24 auto a benzina euro 6; ⇒ installare colonnine di ricarica per veicoli elettrici, nonché un sistema di monitoraggio ambientale, che rileva gli inquinanti atmosferici, per verificare la qualità dell'aria; ⇒ aderire al Progetto Mangiaplastica del Ministero dell'Ambiente; ⇒ proseguire nella campagna di sensibilizzazione al rispetto dell'ambiente, e a favorire le iniziative volte alla transizione energetica; ⇒ avviare l'iter di promozione della Comunità Energetica Rinnovabile da realizzare sul nostro territorio, accelerando la transizione energetica, individuando strategie e condividendo best practices che porteranno benefici ambientali, economici e sociali; ⇒ realizzare nuovi parchi energetici;

	⇒ provvedere con un piano di piantumazione di nuovi alberi come strumento di attenzione e contrasto all'inquinamento e al cambiamento climatico; ⇒ proseguire nel prestare attenzione alle manutenzioni del patrimonio verde esistente, nonché rendere Nereto pet friendly;
NERETO PER LA PARITA' DI GENERE E DIRITTI	⇒ continuare a ridisegnare Nereto in prospettiva di genere attraverso ulteriori intitolazioni di vie a personalità femminili; ⇒ garantire il diritto all'abitare attraverso una gestione efficiente e trasparente degli alloggi popolari e il sostegno delle fasce sociali più deboli; ⇒ istituire la Consulta Giovanile, di supporto all'amministrazione comunale, attraverso proposte inerenti tematiche giovanili e a difesa dei loro diritti; ⇒ rendere Nereto quanto più inclusiva e vicina.
NERETO PER UNA GESTIONE RESPONSABILE, COMPETENTE E TRASPARENTE	⇒ proseguire l'ammodernamento della casa comunale attraverso la riduzione della carta e l'incentivo ai servizi telematici, come l'abilitazione al cloud e le notifiche digitali, grazie all'impiego di 300mila euro fondi del PNRR; ⇒ continuare a garantire il nostro massimo impegno, la presenza e l'ascolto verso Nereto e ogni concittadino; ⇒ continuare l'attività amministrativa nell'ottica della sostenibilità finanziaria e del contenimento del livello di tassazione locale; ⇒ continuare a partecipare ai bandi per intercettare tutte le risorse necessarie a portare avanti i progetti e le opere; ⇒ continuare ad affrontare la sfida della risoluzione dei contenziosi ereditati

B) Il Documento Unico di Programmazione - DUP

Alle predette Linee Programmatiche si collega poi la programmazione strategica ed operativa attraverso il Documento Unico di Programmazione (DUP). Nel DUP, approvato ogni anno dal Consiglio Comunale, sono illustrati gli indirizzi strategici con i relativi obiettivi strategici, aventi un orizzonte temporale che comprende tutto il mandato dell'Amministrazione. Questi vengono poi declinati negli obiettivi operativi, che costituiscono le strategie individuate nel triennio.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua gli indirizzi strategici dell'ente (orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo).
La SeS individua:

• le principali scelte che caratterizzano il programma;

• le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare;

• gli indirizzi generali di programmazione;

• gli strumenti per rendicontare il proprio operato in maniera sistemica e trasparente per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa.

Mentre la **Sezione Operativa (SeO)** contiene la programmazione operativa (per il contenuto finanziario è redatta sia per competenza che per cassa), costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente (orizzonte temporale di riferimento pari a quello del bilancio di previsione).

Inoltre costituisce il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni e alla relazione al rendiconto di gestione.

Il DUP 2024/2026 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 in data 31/07/2023 e con deliberazione di Consiglio Comunale n. 67 in data 29/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documenti Unico di Programmazione (DUP)-periodo 2024/2026.

C) Il Piano Esecutivo di Gestione – PEG

Il piano esecutivo di gestione (PEG) è uno strumento di programmazione operativo annuale, approvato dalla Giunta dell'Ente dopo l'approvazione del bilancio preventivo da parte del Consiglio dell'Ente. La disciplina fondamentale del PEG è contenuta nell'art. 169 del Tuel, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che così dispone al comma 1: *"1. La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.".*

Gli altri commi dell'art. 169 del Tuel indicano altre caratteristiche del PEG:

comma 2: Nel PEG, le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli, ed eventualmente in articoli, secondo il rispettivo oggetto.

– Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente in articoli.

*comma 3: L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'**art. 157**, comma 1-bis del Tuel.*

comma 3-bis: Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP). Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni.

Pertanto, il piano esecutivo di gestione si inserisce nei documenti fondamentali di programmazione quale strumento operativo di breve e medio termine, da redigersi ogni anno sulla base di quanto indicato nel DUP e nel bilancio preventivo. La funzione principale del piano esecutivo di gestione consiste nel permettere la gestione da parte dei funzionari dell'Ente, nella separazione tra funzioni politiche (attribuite al Consiglio e alla Giunta) e le competenze gestionali dei funzionari responsabili dei servizi.

Il Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, **allegato 4/1** al D. Lgs. 23/6/11, n. 118, punto 10.1, specifica che: "*Il piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP). I contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo iterativo e partecipato che coinvolge la Giunta e la dirigenza dell'ente. Il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione."*

Ai sensi dell'art. 108 del Tuel, è il Direttore generale che formula la proposta di PEG da sottoporre all'approvazione dlla Giunta.

Riepilogando, le norme suindicate e le modalità indicare nel Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, allegato 4/1 al D. Lgs. 23/6/11, n. 118, punto 10, Il piano esecutivo di gestione:

- ✓ è redatto per competenza e per cassa con riferimento al primo esercizio considerato nel bilancio di previsione;
- ✓ è redatto per competenza con riferimento a tutti gli esercizi considerati nel bilancio di previsione successivi al primo;
- ✓ ha natura previsionale e finanziaria;
- ✓ ha contenuto programmatico e contabile;
- ✓ può contenere dati di natura extracontabile;
- ✓ ha carattere autorizzatorio, poiché definisce le linee guida espresse dagli amministratori rispetto all'attività di gestione dei responsabili dei servizi e poiché le previsioni finanziarie in esso contenute costituiscono limite agli impegni di spesa assunti dai responsabili dei servizi;

- ✓ ha un'estensione temporale pari a quella del bilancio di previsione;

- ✓ ha rilevanza organizzativa, in quanto distingue le responsabilità di indirizzo, gestione e controllo ad esso connesse.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per effetto dell'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, il Piano esecutivo di gestione (PEG) rimane obbligatorio, ma viene svuotato di parte degli obiettivi gestionali. Infatti, l'art. 1, comma 4, DPR 24 giugno 2022, n. 81 (che individua i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO), sopprime il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del Tuel, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione"* (PEG). Di fatto si tolgono dal PEG gli obiettivi di performance dell'Ente, che rientrano nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80. Il PEG, pertanto, rimane pertanto un documento di programmazione quasi esclusivamente finanziario focalizzandosi nella suddivisione degli stanziamenti di entrata e di spesa del bilancio preventivo per ciascun Responsabile di servizio, per gli Enti con un numero di dipendenti superiore a 50.

Per gli altri Comuni, invece, essendo soggetti ad una semplificazione nel recepimento e nell'elaborazione del PIAO, il Peg continua ad essere approvato anche congiuntamente al Piano delle Performance.

Per contro il PIAO ha come obiettivo quello di "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". Il DM 30 giugno 2022, n. 132 ha definito lo schema tipo di PIAO e le modalità di adozione semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Il PIAO ha anch'esso durata triennale, viene aggiornato annualmente ed è approvato con delibera dell'Organo esecutivo entro il 31 gennaio oppure, in caso di rinvio dei termini di approvazione del bilancio preventivo, entro 30 giorni dalla data di approvazione (art.11 del DM 30 giugno 2022, n. 132). Quindi, in ultima analisi, PEG E PIAO sono due documenti distinti di programmazione operativa, da approvarsi successivamente ed in coerenza con il bilancio di previsione e suoi allegati obbligatori.

Le linee programmatiche di mandato, definite a partire dal Programma amministrativo del Sindaco, sono state raggruppate nelle seguenti cinque aree strategiche a cui si aggiunge una sesta area strategica che riguarda l'ente "Comune" con le sue azioni e le sue persone.

Area strategica 1- Sicurezza e ordine pubblico

Area strategica 2- Welfare a sostegno della comunità

Area strategica 3- Istruzione, Cultura e sport

Area strategica 4- Turismo e Commercio

Area strategica 5- Valorizzazione del territorio e Tutela dell'ambiente

Area strategica 6- Governance dell'Ente: efficienza, efficacia, trasparenza e integrità

Per ogni obiettivo strategico viene evidenziato il valore pubblico che è generato dall'agire del nostro ente, esprimendolo in riferimento alle diverse tipologie di benessere indicate dalle linee guida del PIAO, ovvero: - sociale, - economico, - ambientale, - sanitario, - istituzionale a favore dei cittadini, del tessuto produttivo e/o di altri enti o soggetti pubblici e privati.

Area strategica	Missione	Obiettivo strategico	valore pubblico a cui tendere
Sicurezza e ordine pubblico	03 Ordine pubblico e sicurezza 11 Soccorso civile	1.1.Implementazione sistema di videosorveglianza per maggiore sicurezza urbana; 1.2 Porre attenzione particolare al tema della sicurezza dei cittadini favorendo la collaborazione tra gli organi istituzionali preposti (es. Carabinieri e Polizia Locale), garantendo la massima collaborazione e cooperazione e adottando strategie comuni per individuare al meglio le criticità in materia di sicurezza (es. posizionamento delle telecamere, interventi sulla viabilità, presenza di pattuglie coordinate) e le possibili misure di prevenzione; 1.3 Sicurezza degli edifici pubblici; 1.4 Collegamento dalla periferia al centro urbano con nuovi marciapiedi	a. Benessere sociale
Welfare a sostegno della comunità	12 Politica sociale e famiglia 15 Lavoro e formazione professionale	2.1 Promuovere l'inclusione, l'aggregazione, lo scambio intergenerazionale anche attraverso l'autonoma iniziativa delle associazioni del territorio; 2.2 Sostenere le famiglie in condizione di disagio economico e sociale mediante l'adozione degli strumenti di inclusione previsti dalla normativa nazionale e regionale e garantendo, in collaborazione con il servizio sociale, sia misure di intervento urgente a livello economico, sia misure attive di sostegno, all'interno del PDZ di riferimento	a. benessere sociale b. benessere economico
Istruzione, Cultura e sport	04 Istruzione e diritto allo studio 05 Valorizzazione beni e attività culturali 06 Politica giovanile, sport e tempo libero	3.1 Promuovere ed innovare il sistema culturale locale in una visione integrata e collaborativa, con particolare attenzione alla tradizione locale; 3.2 implementare la collaborazione con le Scuole di ogni ordine e grado presenti sul territorio; 3.3 Definire un piano di utilizzo razionale ed efficiente e di potenziamento degli impianti sportivi comunali garantendo sia la fruizione da parte delle società sportive operanti nella comunità sia l'attività sportiva spontanea per tutte le età e potenziare la rete di strutture sportivi sicuri ed accessibili;	a. benessere sociale b. benessere economico
Turismo e Commercio	07 Turismo 14 Sviluppo Economico e competitività	4.1 Sostenere il ruolo del commercio "di prossimità" per il valore sociale che rappresenta, per la funzione di aggregazione e rafforzamento delle reti sociali; 4.2 Percorso di analisi e successivo processo di valorizzazione delle potenzialità turistiche presenti sul territorio; 4.3 riservare attenzione ai prodotti locali e pubblicizzarli a livello nazionale	a. benessere sociale b. benessere economico
Valorizzazione del territorio e Tutela dell'ambiente	08 Assetto territorio, edilizia abitativa 09 Sviluppo sostenibile e tutela ambiente 10 Trasporti e diritto alla mobilità 13 Tutela della salute 16 Agricoltura e pesca 17 Energia e fonti energetiche	5.1 Attuare il piano per la mobilità sostenibile rispettoso dell'ambiente cittadino al fine di migliorare il sistema di circolazione e la sicurezza stradale, ridurre l'inquinamento e favorire l'uso efficiente delle energie: - attraverso una serie di interventi sulla rete stradale; - riconsiderando il sistema delle aree di sosta; - supportando le iniziative di installazione dei punti di ricarica elettrici per veicoli a due e a quattro ruote; - valutare l'introduzione di azioni di "mobilità dolce" come i percorsi "casa-scuola" (pedibus); 5.2 Proseguire l'attività di promozione presso i cittadini dei vantaggi della politica virtuosa di differenziazione dei rifiuti	a. benessere sociale b. benessere economico c. benessere ambientale d. benessere sanitario

		e potenziare la rete di monitoraggio del territorio per prevenire e sanzionare il vergognoso fenomeno dell'abbandono indiscriminato di rifiuti; 5.3 Mantenere la rete dei servizi integrati di assistenza sociale, medica, infermieristica e domiciliare volta alla tutela della salute dei cittadini; 5.4 interventi di Gestione e valorizzazione del patrimonio comunale e del territorio	
Governance dell'Ente: efficienza, efficacia, trasparenza e integrità	01 Servizi generali e istituzionali 18 relazioni con autonomie locali	6.1 Favorire e supportare la trasformazione digitale; 6.2 Programmare le manutenzioni al patrimonio pubblico attraverso criteri di priorità, fattibilità e organicità, tenendo conto anche del supporto di soluzioni digitali per il monitoraggio e la verifica dei risultati, nonchè di una puntuale gestione e ricerca delle risorse finanziarie disponibili; 6.3 Proseguire con le verifiche e gli adeguamenti sismici ed energetici degli edifici pubblici, con priorità nei confronti delle scuole; 6.4 Favorire una partecipazione attiva, promuovendo il mantenimento di un diffuso senso civico nei cittadini mediante tutte le possibili forme di coinvolgimento e di sensibilizzazione; 6.5 Ricercare e valorizzare il dialogo costante e diretto con i cittadini come fonte di proposta e di partecipazione attiva alle scelte amministrative	a. benessere sociale b. benessere economico e. benessere istituzionale

I fattori che concorrono alla creazione di valore pubblico: la collaborazione

Il miglioramento del benessere della comunità e lo sviluppo sostenibile del territorio necessitano di strategie condivise con imprese e componenti della società civile, anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini. A tal proposito è determinante la creazione di collaborazioni inclusive basate su principi e valori che permettano una visione comune e integrata, anche e soprattutto per mettere in atto il principio di sussidiarietà orizzontale ex art. 118 della Costituzione.

Il Comune di Nereto cerca di agire in questa direzione attraverso la propria struttura organizzativa e attraverso il coinvolgimento e collaborazione delle associazioni e degli altri enti presenti sul territorio, i quali, a vario titolo, che concorrono alla realizzazione del valore pubblico perseguito dall'Ente e la cura delle relazioni con essi costituisce un fattore di rilievo per il processo di creazione di valore sul territorio.

Diversi sono gli strumenti e le modalità con le quali l'Amministrazione condivide le proprie decisioni o cerca di rispondere o soddisfare le aspettative dei diversi attori del territorio, e di seguito si intende proporre una prima sintesi dello stato di fatto.

STAKEHOLDER	DEFINIZIONE
cittadini	I cittadini sono coloro che abitano la citta e utilizzano i suoi servizi. Sono anche i piu importanti stakeholder del Comune. Nel Comune di Nereto sono presenti anche gli studenti delle Scuole Superiori che provengono dai Comuni limitrofi

Fornitori e ditte appaltatrici	- Forniscono beni e servizi per il funzionamento dell'organizzazione comunale - per conto dell'Amministrazione, gestiscono servizi rivolti direttamente ai cittadini - realizzano opere pubbliche
Enti del terzo settore	Ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 117/2017, sono enti del Terzo Settore 'le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore'
Associazioni di categoria	Sono le organizzazioni che rappresentano e tutelano gli interessi di specifiche categorie produttive e professionali
Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali	Si tratta degli Enti territoriali di livello superiore, Provincia e Regione, e degli altri interlocutori e soggetti giuridici e istituzionali di livello nazionale e sovranazionale con cui il Comune interagisce nella realizzazione dei progetti che impattano sul territorio

PNRR

Le misure del PNRR

PNRR - Misure e Componenti

- Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
- Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica
- Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile
- Missione 4: Istruzione e ricerca
- Missione 5: Coesione e inclusione
- Missione 6: Salute

Missione 7: RePowerEU

Le risorse PNRR del Comune di Nereto per la digitalizzazione - MISURA 1

Il Comune di Nereto ha partecipato e ottenuto finanziamenti PNRR nell'ambito delle seguenti Misure:

• Misura 1.2 - Abilitazione al Cloud
• Misura 1.4.1 - Esperienza del Cittadino
• Misura 1.4.3 - PagoPA
• Misura 1.4.4 – Spid CIE
• Misura 1.4.5 - Notifiche Digitali

Le risorse PNRR del Comune di Nereto - MISURA 4

Misura 4.1 - Nuova scuola dell'infanzia - Romeo Menti ii lotto*via Vittorio Veneto*realizzazione nuova scuola dell'infanzia

2.2 Sottosezione Performance

Questo Ente ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 23.01.2024 il Peg 2025/2027 il Piano Esecutivo di gestione - PEG - finanziario. Tale Piano Esecutivo di Gestione declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai Responsabili di incarichi di Elevata Qualificazione obiettivi e risorse. La struttura del PEG rappresenta l'effettiva struttura organizzativa dell'ente per Settori. Per ciascun Settore è individuato il relativo Responsabile di Settore.

Nell'allegato 1 del presente PIAO – Sezione della Performance vengono individuati per il triennio 2025/2027 per ogni Responsabile di Settore, l'insieme delle attività e dei servizi misurati mediante indicatori di performance, gli obiettivi esecutivi e di questi ultimi data rappresentazione in termini di processo e di risultati attesi e le risorse assegnate. L'attenzione continua ad essere spostata dalla descrizione delle attività svolte, alla definizione dei risultati da conseguire nel perseguimento degli obiettivi assegnati, favorendo la centralità degli indicatori. Gli indicatori sono stati determinati in funzione degli obiettivi che si intendono conseguire e rispetto ai quali i dirigenti sono responsabilizzati. Non tutto è misurabile e non tutte le misurazioni sono utili. E' stato chiesto ai Responsabili di Settore, nella definizione degli obiettivi e delle performance di valorizzare gli aspetti ritenuti importanti da misurare e tenere sotto controllo.

2.2.1 *Parità di genere - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – aggiornamento Piano 2025/2027*

Introduzione

Il Piano delle Azioni Positive è previsto dal D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246", all'art. 48, comma 1, quale strumento necessario per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l'equilibrio di genere.
Il Comune di Nereto ha da tempo adottato e periodicamente aggiornato il Piano di Azioni Positive, quale strumento utile per dare attuazione ai principi fissati dal Codice per promuovere una effettiva uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro.
Essendo, il nostro Comune, un ente con meno di 50 dipendenti, tale Piano non deve confluire nella redazione del PIAO ma è stato oggetto di apposita deliberazione n. 90 del 22.12.2024 e trasmessa prioritariamente alla Consigliera di parità della Provincia di Teramo che con nota prot. 11817 del 04.12.2024, ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

Occorre premettere che, a base della presente Sezione, vi è un'ampia accezione del termine "corruzione", non riferita allo specifico reato, ma coincidente con il termine più generale di maladministration che contempla non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica

Amministrazione, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – vengano in evidenza fenomeni di malfunzionamento dell'amministrazione determinati dall'esercizio a fini privati delle funzioni attribuite.

La legge n. 190 del 2012 recante "***Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione***" prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione sinergica tra strategia nazionale e strategia interna a ciascun comune. Si basa su tre capisaldi:

- la strategia Nazionale mediante l'adozione di un PNA da parte dell'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC), che detta le linee guida in materia ed i criteri applicativi che devono sovraintendere le attività di ciascun Ente;
- il PNA individua i principali rischi corruttivi ed i relativi rimedi, l'indicazione degli obiettivi, i tempi e le modalità di attuazione delle misure di contrasto ai fenomeni corruttivi;
- la strategia interna si attua con la nomina di un RPCT di esclusiva competenza dell'Ente di riferimento (Deliberazione ANAC n. 1208/2017) e con l'adozione di adeguate misure generali (la rotazione del personale ove è possibile, l'informatizzazione dei processi e la formazione del personale) a cui si devono aggiungere specifiche misure volte a prevenire il fenomeno corruttivo.

Già l'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) sottolineava come il concetto di "malamministrazione" vada inteso come "assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre cioè avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse".

In ragione di ciò, l'impostazione del piano anticorruzione, integrato con gli altri strumenti di pianificazione operativa nell'ambito del PIAO, ha posto l'accento sulla realizzazione dei progetti e investimenti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che da un lato costituisce un elemento di aggravamento del rischio, per gli ingenti flussi di denaro che verranno gestiti dalle pubbliche amministrazioni, e dall'altro costituisce un parametro per una buona amministrazione, ossia indica il conseguimento di target e milestone come elementi che scongiurano il rischio di perdere i finanziamenti.

<u>L'elemento centrale su cui fondare le misure di gestione del rischio illegalità è l'analisi dei processi, ossia una fotografia realistica su tutte le attività dell'Ente</u>.

I piani nazionali, a partire dal 2013, hanno fornito indicazioni sempre più precise sulla metodologia di valutazione del rischio, elaborando anche alcune linee guida per aree organizzative. La valutazione del rischio basata sulla mappatura dei processi è stata posta a fondamento della sezione del PIAO relativa al Piano Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPTC), superando il precedente approccio basato da un lato sui soli procedimenti amministrativi e dall'altro sulle strutture organizzative a prescindere dai processi. Pertanto in via graduale, è stata svolta una prima mappatura dei processi e la stessa è stata sovrapposta alle precedenti analisi per settori organizzativi o aree di rischio-base individuate dal PNA 2013.

La mappatura per processi consente di avere una visione più sostanziale dell'organizzazione e dei rischi connessi ai ruoli agiti nelle varie fasi del singolo processo, rispetto alla visione più formale e adempimentale piegata sull'organizzazione statica delle unità organizzative che compongono

In materia di trasparenza è stato, poi, emanato e degno di nota da riportare, il D. Lgs. 14-3-2013 n. 33: "***Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni***", disciplina innovata dal D.lgs. n. 97/2016.

2.3.1 PIAO E PTPC

Un contributo rilevante alla definizione dei contenuti del PIAO, soprattutto in relazione al rapporto con il PTPC, è stato apportato dal PNA, approvato con deliberazione Anac n. 7 del 17.01.2023, sulla base del quale: "Una integrazione degli strumenti di programmazione può realizzarsi in diversi modi, avendo tuttavia presente che, nel percorso avviato con l'introduzione del PIAO, va mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni. L'intento del legislatore è quello di evitare un'impostazione del PIAO quale mera giustapposizione di Piani assorbiti dal nuovo strumento e di arrivare ad una reingegnerizzazione dei processi delle attività delle PP.AA., in cui gli stessi siano costantemente valutati sotto i diversi profili della performance e dell'anticorruzione, assistiti da adeguate risorse sia finanziarie che umane. Ciò ha riflessi anche sul modo di lavorare dei vari soggetti che contribuiscono alla predisposizione del PIAO, necessariamente improntato ad una maggiore collaborazione…Pur in tale logica e in quella di integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

2.3.2 AZIONI PER LA TRASPARENZA

Premessa

La programmazione delle attività da svolgere in materia di trasparenza e integrità si pone l'obiettivo di dare piena attuazione al principio di trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 15 e ss della legge 6 novembre 2012, n. 190 e all'articolo 1 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Il concetto di trasparenza cui si fa riferimento è quello di "accessibilità" totale di dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. In questa modalità-obbligo il legislatore individua una delle più efficaci forme di tutela dei diritti dei cittadini, di promozione della partecipazione di chiunque vi vanti un interesse all'attività amministrativa, di creazione di forme diffuse di controllo sulle modalità e sul grado di esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza, quindi, consiste in uno degli strumenti più importanti che concorrono ad assicurare l'effettività del principio democratico e il rispetto e la continua attuazione dei principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla Nazione. Integra uno di quei livelli essenziali delle prestazioni che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad erogare, secondo la previsione dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione ed è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali. La trasparenza ha una forte interconnessione anche con il concetto di performance. Infatti, l'art. 10, comma 3, del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 stabilisce che "La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali". Gli obiettivi indicati nella programmazione in materia di trasparenza sono a questo scopo formulati in collegamento con la programmazione strategica ed operativa, contenuta nei suoi differenti livelli nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025.

Per la Programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico si rinvia all'Allegato 2 e relativi sotto-allegati al presente Piano.

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:
1) organigramma;
2) livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo;
3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
4) altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

1) Organigramma

La struttura organizzativa gestionale del Comune di Nereto è articolata in:
• Aree
• Servizi

La mappatura delle Aree e le attività di competenza dei Servizi sono determinate con atto di competenza della Giunta comunale. Con la finalità di ottimizzare i servizi nonché di contenerne i costi è perseguita ogni forma di erogazione dei medesimi in convenzione con altri enti pubblici, anche comportante la modifica alla struttura organizzativa. Le Aree sono unità organizzative strutturate in Servizi e sono identificate con riferimento ai grandi ambiti di intervento dell'attività dell'Ente, tenuto conto del grado di interdipendenza e della specificità propria di talune funzioni.

La struttura si articola nelle seguenti aree e servizi:

1) Area Amministrativa:
   - ✓ servizi demografici (Anagrafe, Stato civile, leva, Elettorale);
   - ✓ servizi legali;
   - ✓ affari generali, segreteria ed organi istituzionali;
   - ✓ servizi scolastici ed istruzione;
   - ✓ servizi sociali;
   - ✓ cultura;
   - ✓ personale – parte giuridica;
2) Area Finanziaria:
   - ✓ Servizio Finanziario, Partecipate, Programmazione e Controllo di Gestione;
   - ✓ Servizio Economato;
   - ✓ Servizio Tributi;
   - ✓ Personale – parte contabile;
3) Area Tecnica e Urbanistica:

- ✓ Servizio Lavori Pubblici, Espropri;
- ✓ Servizio patrimonio, viabilità e traffico;
- ✓ Servizio Pianificazione del Territorio ed Edilizia privata;
- ✓ Servizio Ambiente – Energia Servizio Attività Economiche e SUAP.

4) Area Polizia Locale.

Il Sindaco nomina i Responsabili di Area Titolari di Posizione Organizzativa con proprio atto e quest'ultimi collaborano con il Segretario Comunale nella predisposizione del PEG e nella definizione degli obiettivi operativi e nella formazione e successivo monitoraggio del piano della performance. Le Aree sono dotate di autonomia operativa, caratterizzate da specifiche competenze di intervento e costituite per assicurare l'espletamento di attività chiaramente identificabili.
E' infine presente l'Ufficio di Gabinetto (staff), alle dirette dipendenze del Sindaco, con compiti di supporto operativo, consulenza e assistenza agli organi di direzione politica o amministrativa.

Al vertice della struttura si trovano:
- **il Segretario Comunale** cui competono le funzioni attribuitegli dal TUEL e dalle altre disposizioni di settore.
In particolare:
a. provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di Governo dell'Ente con gli atti e i documenti di pianificazione e programmazione, secondo le direttive del Sindaco;
b. sovrintende alla gestione dell'Ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza;
c. predispone il piano dettagliato degli obiettivi previsto dalla lettera a) comma 2) dell'art. 197 del D. Lgs. n. 267/2000;
d. propone direttive generali per favorire il coordinamento delle iniziative rivolte al conseguimento degli obiettivi prefissati;
e. nell'ambito dell'attuazione dei programmi dell'amministrazione comunale, formula proposte per favorire la semplificazione dei procedimenti e per migliorare la qualità dei servizi;
f. può presentare proposte relative al Sistema di valutazione della prestazione, sia a livello individuale sia a livello di ente, relative al Piano della prestazione e al Documento di relazione sulla prestazione;
g. coordina e controlla l'attività e la prestazione dei Titolari di Posizione Organizzativa di Area, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate;
h. formula proposte per l'attribuzione di nuove e/o diverse competenze alle strutture organizzative; i. formula proposte per migliorare l'assetto organizzativo del personale;
j. formula proposte per il piano triennale ed annuale dei fabbisogni di personale;
k. formula proposte per il piano di formazione del personale;
l. ha potere di avocazione relativamente agli atti dei Titolari di Posizione Organizzativa di Area, sia in caso di inerzia assoluta (omissione), sia in caso di inerzia relativa (ritardo), previa diffida ad adempiere.

- **Posizioni Organizzative** delle singole Aree cui compete la responsabilità della gestione amministrativa, finanziaria e tecnica che esercita mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Il Comune di Nereto è dotato di un sistema di valutazione delle posizioni apicali, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 20.05.2019.
Con successiva deliberazioni della Giunta Comunale n. 108 del 28.08.2019 con cui è stata approvata la nuova graduazione delle posizioni organizzative.

La nuova dotazione organica dall'anno 2025 è la seguente:
aggiornata gennaio 2025

AREA I			
Area Amministrativa			
Cat. giuridica	**Profilo**	**Tempo pieno / Part-time**	**Disponibilità**
D1	Funzionario elevata qualificazione CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
D1	Funzionario elevata qualificazione CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
C1	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
C1	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
C1	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
C1	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
C1	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
C1	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
C1	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
C1	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Vacante
B3	Area Operatori esperti CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante

B3	Area Operatori esperti CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Coperto
B	Area Operatori CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
B	Area Operatori CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
B	Area Operatori CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
Totale posti	15	**Totale posti coperti**	**7**
AREA II			
Area Finanziaria – Contabile – Tributi			
Cat. giuridica	**Profilo**	**Tempo pieno / Part-time**	**Disponibilità**
D1	Funzionario elevata qualificazione CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	vacante
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Coperto Ex 557
B3	Area Operatori esperti CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto part-time 30 ore
Totale posti	**6**	**Totale posti coperti**	**3**

AREA III			
Area Tecnica			
Cat. Giuridica – economica	**Profilo**	**Tempo pieno / part-time**	**Disponibilità**
D	Funzionario elevata qualificazione CCNL 2019/2021 lavori pubblici e manutenzione	Tempo pieno	Coperto tempo determinato
D	Funzionario elevata qualificazione CCNL 2019/2021 edilizia urbanistica	Tempo pieno	Vacante
D	Funzionario elevata qualificazione CCNL 2019/2021	Tempo Part-time	Vacante
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto part time 18 h tempo determinato
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto part time 24 h
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
B3	Area Operatori esperti CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
B3	Area Operatori esperti CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
B3	Area Operatori esperti CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
B	Area Operatori CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
B	Area Operatori CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Vacante

B	Area Operatori CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Vacante
Totale posti	**12**	**Totale posti coperti**	**5**
AREA IV			
Polizia Locale			
Cat. giuridica - economica	**Profilo**	**Tempo pieno /Part-time**	**Disponibilità**
D	Funzionario elevata qualificazione CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Coperto
D	Funzionario elevata qualificazione CCNL 2019/2021	Tempo part time	Vacante
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Coperto
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Coperto
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Vacante
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Vacante
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo pieno	Vacante
Totale posti	**8**	**Totale posti coperti**	**3**
GABINETTO DEL SINDACO			
Ufficio di Staff (art.90 D.Lgs. n.267/2000)			

Cat. giuridica - economica	Profilo	Tempo pieno /Part-time	Disponibilità
D	Funzionario elevata qualificazione CCNL 2019/2021	Tempo part time	Vacante
B1	Area Operatori CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Coperto
C	Area Istruttore CCNL 2019/2021	Tempo part-time	Vacante
Totale posti	**3**	**Totale posti coperti**	**1 a T.D**
SITUAZIONE DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE			
Generale			
Totale posti	**44**	**Totale posti coperti**	**18**

Il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, entrato in vigore dal 1° aprile 2023, per il quale, nel dettaglio, si rimanda all'orientamento applicativo Aran CFC110:

- ***le Posizioni organizzative ora EQ con il nuovo CCNL:***
ad esse è affidata la responsabilità di attuazione delle finalità istituzionali e di erogazione dei servizi, di supervisione e gestione dei processi operativi, di realizzazione concreta delle decisioni e degli indirizzi formulati dagli organi di governo nell'ambito delle competenze assegnate.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA
4 Posizioni Organizzative: Area Amministrativa: dott.ssa Simona Di Francesco Area Finanziaria: dott.ssa Sheila Filipponi Area Tecnica: ing. Daniela D'Alessandro Area Polizia Locale: dott.ssa Manuela Di Giacomo

3) Ampiezza delle Aree (al 31.12.2025):

con l'eccezione del Segretario comunale

TEMPO INDETERMINATO	
area	n. dipendenti
Amministrativa	7
Finanziaria	2
Tecnica	3
Polizia Locale	3
TOTALE	**15**

TEMPO DETERMINATO	
area	n. dipendenti
Amministrativa	0
Finanziaria	1
Tecnica	2
Polizia Locale	0
TOTALE	**3**

L'organizzazione dell'Amministrazione è funzionale al raggiungimento dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, come declinati negli atti di pianificazione strategica e di programmazione gestionale e finanziaria.

Organigramma

Area Amministrativa					
			2025		
Matricola	Livello	Profilo	Comp. Fisse	Comp.access.	Oneri ente
39	D1	Titolare PO	25.769,48	6.857,36	2.190,41
6	D1	Eq	25.769,48	6.857,36	2.190,41
15	C1	Istruttore amm. Specifica resp	23.725,22	6.314,06	2.016,64
7	C3	Istruttore amm. Specifica resp	23.725,22	6.314,06	2.016,64
16	C3	Istruttore amm. Specifica resp	23.725,22	6.314,06	2.016,64
35	B3	Operatore amm. Specifica resp	17.717,67	4.715,66	1.506,00
9	B3	Operatore amm. Specifica resp	21.092,45	5.613,88	1.792,86

Area Finanziaria					
			2025		
Matricola	Livello	Profilo	Comp. Fisse	Comp.access.	Oneri ente
30	D1	Titolare PO	25.769,48	6.857,36	2.190,41
40	C1	Istruttore amm/fin Specifica resp	5.931,31	1.674,01	504,16
51	B3	operatore amm/fin Specifica resp	17.717,67	4.715,66	1.506,00

Area Tecnica

			2025		
Matricola	Livello	Profilo	Comp. Fisse	Comp.access.	Oneri ente
37	D1	Titolare PO	25.769,48	7.272,25	2.190,41
46	C1	Istruttore amm. Specifica resp	15.895,90	4.230,42	1.351,15
5005	C1	Istruttore geometra Specifica resp	11.862,61	3.157,03	1.008,32
3	B3	Operaio - specifica resp	21.092,45	5.613,88	1.792,86
47	B3	Operaio - specifica resp	21.092,45	5.613,88	1.792,86

Area Polizia Locale					
			2025		
Matricola	Livello	Profilo	Comp. Fisse	Comp.access.	Oneri ente
50	D1	Titolare PO	25.769,48	7.272,25	2.190,41
43	C1	Istruttore vigilanza	19.929,19	5.303,81	1.693,98
44	C1	Istruttore vigilanza	19.929,19	5.303,81	1.693,98

			2025		
Matricola	Livello	Profilo	Comp. Fisse	Comp.access.	Oneri ente
		Segretario Comunale (+25% quota convenzione)	6.155,12	1.464,92	523,19
56	B3	Staff sindaco	10.564,23	2.976,73	896,43

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).
In particolare, la sottosezione deve contenere:
1) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
2) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
3) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/usersatisfaction per servizi campione).
Non essendoci richieste, l'Amministrazione non ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile e pertanto ci si rimette alla normativa nazionale.
Nell'eventualità si presentino richieste di attivazione del lavoro agile, si provvederà all'approvazione del relativo piano.

3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere:
- coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il documento organizzativo principale in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.).

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.
La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.
In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
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.

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 possono essere così riassunti:
a) rilevazione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

b) individuazione della consistenza della dotazione organica intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
c) rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
d) individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
e) evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica, come imposti dalla normativa vigente.
L'assetto organizzativo dell'ente è in fase di evoluzione, una prima riorganizzazione viene approvata con il presente documento nell'apposita sezione dell'organigramma. Tale riorganizzazione è finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2025 – 2027. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..
La modifica nel corso d'anno del piano è possibile per mutate esigenze dell'Ente o a seguito di intervento normativo.
Il presente piano può essere adeguato a seguito di modifica della nota di aggiornamento del DUP.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.
Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici. All'uopo è stata inviata richiesta tramite protocollo n. 89 del 07.01.2025 ai vari Responsabili, dando un termine per far pervenire i riscontri.
Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, come da note a firma dei Responsabili di cui ai prot. 133 del 07.01.2025 a firma del Responsabile Area Amministrativa e 132 del 07.01.2025 a firma del Responsabile Area Tecnica, mentre il Responsabile dell'Area Polizia Locale non ha inviato risposta.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il limite di cui all'art1 comma 557 della legge 296/2006 ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche 8 applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre*

2018." Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto. Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 determinando le fasce demografiche e i valori soglia. Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come successivamente assestato, oltre che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. La circolare del ministero della pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e finanza e dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, del 13.5.2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n.226 del 11/9/2020 da indicazioni operative sulla modalità di calcolo. Pertanto a decorrere dal 2021 i comuni che sulla base dei dati del 2020, si collocano, anche a seguito della maggior spesa, fra le due soglie, assumono come parametro a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale, il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggior spesa. Per gli enti che invece si trovino al di sotto dei valori soglia più bassi è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica.

Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato. Rilevato inoltre che il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e che pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

3. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2025/2027 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
d. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
e. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.
Si dà atto altresì di:
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) come da attestazione del Responsabile del Servizio finanziario per i singoli anni del triennio;
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché i trenta giorni dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

4. FACOLTA' ASSUNZIONALI A SEGUITO APPLICAZIONE NUOVA NORMATIVA DAL 20.04.2020

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza 14 (compreso il Comune di Nereto, che si trova al di sotto del 26,90%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024. La nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12454 del 15/01/2021, ha chiarito che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – *se più favorevole* – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massini previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.

DAL 2025

Il d.m. 17/03/2020, attraverso le disposizioni combinate dell'art. 4 e dell'art. 5, introduce un meccanismo per il quale il Comune "virtuoso" può espandere la spesa di personale fino al valore "soglia" determinato dalla Tabella 1 secondo la propria fascia demografica, ma solo nel rispetto dell'incremento progressivo della spesa (basato sul valore storico della spesa di personale del rendiconto 2018) indicato dalla successiva Tabella 2.

In sintesi, l'ente doveva cioè attenersi al più basso dei due valori "soglia" che ottiene dal computo dei propri spazi assunzionali.
Se il valore limite restituito dalla Tabella 1 (art. 4) fosse inferiore a quello consentito dalla Tabella 2 (art. 5), infatti, già adesso la Tabella 2 non dovrebbe essere presa in considerazione.
Dal **01/01/2025, come da Legge di bilancio 207/2024 e dal decreto "Milleproroghe" n. 202/2024, l'applicazione della Tabella 2 viene meno**, in quanto l'art. 5 del decreto termina di esplicare i suoi effetti dal 31/12/2024.
La conseguenza è che, alle regole attuali, nel 2025 **la "soglia" di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1**.

5. FASCIA DI RIFERIMENTO

Con riferimento al DM 17.03.2020, Tab. 1 il Comune di Nereto appartiene alla fascia demografica e)

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	**29,50%**	a
1.000	1.999	**28,60%**	b
2.000	2.999	**27,60%**	c
3.000	4.999	**27,20%**	d
5.000	9.999	**26,90%**	e
10.000	59.999	**27,00%**	f
60.000	249.999	**27,60%**	g
250.000	1.499.999	**28,80%**	h
1.500.000	50.000.000	**25,30%**	i
Abitanti al 31.12 ▼			
2024	**5.453**		
	VALORE SOGLIA	**26,90%**	**e**

Il "valore soglia" va calcolato come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti ed è pari al **25,47%** con riferimento all'ultimo rendiconto approvato **(esercizio 2023)**, essendo il presente documento da approvare entro il 30 gennaio.

Il Valore soglia, come definito dal DL 34/2019 e DM 17.3.2020, è dinamico e andrà verificato in conseguenza degli aggiornamenti dei dati finanziari, ai fini della sostenibilità del piano assunzionale.

Nello specifico, per il Comune di Nereto i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

- La dotazione organica dell'Ente rideterminata, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 960.831,65 (media triennio 2011-2013).
- Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020 - **tabella 1**

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione C.C. n. 6 del 26/04/2024, il rapporto tra la spesa personale e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **25,47**%, collocando l'ente al di sotto della percentuale di riferimento della Tab. 1, come di seguito calcolato:

CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI - ART. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		**DEFINIZIONI**
SPESE PERSONALE RENDICONTO 2023	1.114.460,02 € 984.566,15 €	A1	Art. 2, comma 1 lett. a)
ENTRATE DA RENDICONTO 2021	3.939.805,16 €	B	Art. 2, comma 1 lett. b)
ENTRATE DA RENDICONTO 2022	4.203.752,67 €		
ENTRATE DA RENDICONTO 2023	4.475.650,69 €		
MEDIA ARITMETICA ENTRATE ULTIMO TRIENNIO	**4.206.402,84 €**	C	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2023	310.247,80 €	D	
MEDIA ARITMETICA ENTRATE ULTIMO TRIENNIO AL NETTO FCDE	**3.896.155,04 €**	E	
VOCI DA ESCLUDERE*	129.893,87 €		Da detrarre ad A
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		**25,47%**	**A/(C-D) oppure A/E**

RAFFRONTO % ENTE CON VALORI SOGLIA TABELLA 1

* spese da detrarre come per norma:

- spese eterodirette:

a) quota per segreteria convenzionata pari per l'anno 2023 ad €. 13.417,51;

b) spese per tecnici PNRR pari per l'anno 2023 ad €. 76.732,46

- arretrati contrattuali (Nell'apposita scheda di lettura a cura degli uffici legislativi del Senato del L'art. 3, c. 4-ter, D.L. n. 36/2022, si legge a proposito: *"(...) il comma in esame dispone che, a decorrere dal 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la suddetta spesa non rileva ai fini della determinazione del valore soglia (individuato con appositi decreti ministeriali – ...) che costituisce il parametro per la quantificazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato che possono essere effettuate dalle Regioni a statuto ordinario, dai Comuni, dalle Province e dalle Città metropolitane, ai sensi dell'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del D.L. 34/2019."* Ciò comporta

l'esclusione degli arretrati 2019-2021 dal computo del valore soglia se e in quanto essi siano stati imputati alla competenza 2022 per il calcolo del limite per l'anno 2024, pari ad €. 30.000,00

- spese per diritti di rogito per il Segretario pari ad €. 9.743,90.

CAPACITA' ASSUNZIONALE		
Spesa personale= impegni di competenza al lordo degli oneri riflessi ed al netto Irap rilevati dall'ultimo rendiconto approvato		
Entrate correnti = media accertamenti di competenza delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nell'ultima annualità		
Rapporto spesa personale/entrate correnti Comuni fascia e) 26,90%		
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025		
ANNO	**ENTRATE CORRENTI ACCERTATE RENDICONTO**	**Fcde bilancio previsione 2023**
2021 (a)	€. 3.939.805,16	
2022 (b)	€. 4.203.752,67	
2023 (c)	€. 4.382.496,03	**€. 310.247,80 (g)**
Totale entrate (d) = (a+b+c)	€. 12.526.053,86	
Media aritmetica entrate ultimo triennio (e) = (d/3)	**€. 4.175.351,29**	
Al netto FCDE (f) = (e - g)	**€. 3.865.103,49**	
Spesa di personale approvato ultimo rendiconto al netto delle voci da escludere (h)	**€. 984.566,16 (h)**	
VALORE SOGLIA 26,90% SU MEDIA ENTRATE CORRENTI ACCERTATE (i) =(f*26,90%)		**€. 1.123.169,50**
Incidenza spesa personale 2023/media entrate correnti (j) = (h/f)		**25,47%**
Scarto % rispetto al valore soglia (k) = (26,90% - j)		**1,43%**

Incremento max spesa personale destinabile ad assunzioni 2025	
Importo corrispondente allo scarto % (l) = (e*k) ***(differenza tra valore soglia e spesa 2023)***	**€. 55.270,98**
*Incrementi teorici massimi annui art. 5 comma 1 DM su spesa personale 2018 (€.**839.322,83)**	
Anno 2025	€. 218.223,93
Anno 2026	€. 218.223,93
Anno 2027	€. 218.223,93

*** non più applicabile dal 01.01.2025**

Capacità assunzionali a tempo determinato:

L'attuale normativa in materia di facoltà di assunzioni del personale nei Comuni prevede:
- per le forme flessibili (personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017) la spesa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tale limite è derogabile fino al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente (D.L. 78/2010 art. 9 c. 28). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stanti le specifiche limitazioni
Il limite da rispettare è pari ad €. **€. 337.860,00.**

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.
In base alle valutazioni attuali, è stata prevista una mobilità interna per un profilo di cat. C1 dall'Area Amministrativa all'area Tecnica, terminata nel dicembre 2024.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Nereto non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego il 25/1/2023, relativo all'anno 2022, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI 2025/2027

Dando atto che nel 2025, rispetto alla tabella 1 del D.P.C.M. 17/03/2020, il Comune di Nereto si colloca al di sotto del valore soglia "più basso, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto.
Per il triennio 2025/2027, oggetto del presente piano, sono previste le seguenti assunzioni:

TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2025 - TEMPO INDETERMINATO ASSUNZIONI					
PROFILO PROF.LE	**COSTO**	**PT/FT**	**MODALITÀ DI RECLUTAMENTO**	**TEMPISTICA**	**NOTE**
NON PREVISTE					
1 Area degli operatori (ex B3)	+ €. 4.750,80		Aumento di 6 ore ad un'unità già esistente da PT a FT	Dal 01.06.2025	Aumento di 6 ore
ANNO 2025 - CESSAZIONI					
1 Area degli operatori (ex B3)	- €. 28.499,19			Dal 01.12.2025	pensionamento
economia	**€. 23.748,39**				
ANNO 2026 - TEMPO INDETERMINATO ASSUNZIONI					
1 EQ (ex D)	+ €. 17.616,10	PT 50%	mobilità esterna/ utilizzo graduatoria altri enti/concorso pubblico/stabilizzazione	Dal 01.09.2026	
ANNO 2026 - CESSAZIONI					
1 Istruttore (ex C)	- €. 32.055,92			Dal 01.12.2026	pensionamento
Economia	**€. 14.439,82**				
ANNO 2027 - TEMPO INDETERMINATO ASSUNZIONI					
NON PREVISTE					
ANNO 2027 - CESSAZIONI					
1 Area degli operatori (ex Cat B)	- €. 28.449,19			Dal 01.12.2027	pensionamento
Economia	**€. 28.449,19**				
ANNO 2025 - ASSUNZIONI - TEMPO DETERMINATO					
1 Istruttore (ex C)	€. 5.407,39	PT 16,66% H 6	convenzione	Dal 01.02.2025	6 mesi rinnovabile

1 EQ (ex D)	€. 11.746,40	PT 33,34% H12	utilizzo graduatoria altri enti/convenzione/ex art 557	Dal 01.03.2025	6 mesi rinnovabile
ANNO 2026 - ASSUNZIONI - TEMPO DETERMINATO					
NON PREVISTE - solo rinnovi di assunzioni in corso					
ANNO 2027 - ASSUNZIONI - TEMPO DETERMINATO					
NON PREVISTE - solo rinnovi di assunzioni in corso					

a) TEMPO INDETERMINATO

⇒ **ANNO 2025**

- **Nessuna assunzione** prevista ad eccezione di eventuali cessazioni che si dovessero verificare nel corso anno e/o necessità impellenti.
- **Aumento di n. 6 ore settimanali** ad un Operatore esperto inquadrato nell'area Ragioneria/Tributi con trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time

⇒ **ANNO 2026**

- **N. 1 Istruttore Direttivo tecnico EQ – Area dell'Elevate qualificazioni (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Area 3 - Servizi Tecnici, decorrenza presunta 01/10/2024.**

Si tenterà di procedere alla copertura di tale posto con mobilità esterna, utilizzo graduatoria altri enti, concorso pubblico e/o stabilizzazione.
Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi.
Le cessazioni che dovessero verificarsi nel corso del triennio, se valutate necessarie, verranno automaticamente ricoperte, senza la necessità di ulteriori modifiche del presente piano.

⇒ **ANNO 2027**

- **Nessuna assunzione** prevista ad eccezione di eventuali cessazioni che si dovessero verificare nel corso anno e/o necessità impellenti.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2025/2027 sono comunque consentiti:
− eventuali sostituzioni di personale cessato;
− eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti o lavori occasionali nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010;
− trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

b) TEMPO DETERMINATO

⇒ **ANNO 2025**

- **n. 1 impiegato Amministrativo-contabile** - Area degli istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio tributi, per mesi 12 e tempo parziale h 6 con convenzione;

- **n. 1 impiegato Amministrativo-tecnico** - Area degli istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio tecnico, per mesi 12 e tempo parziale h 12 con convenzione e/o scorrimento di graduatoria e/o 557;

Già assunto (proroga contratti e/o già in essere):

- **n. 1 impiegato direttivo Amministrativo** - Area degli EQ (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio Tecnico a tempo pieno;

- **n. 1 impiegato tecnico** - Area degli istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio tecnico, per mesi 6 rinnovabile e tempo parziale h 18 rinnovabile ai sensi di legge a causa della presentazione delle dimissioni del dipendente in forza presso l'ufficio tecnico (31.12.2024);

- **n. 1 impiegato Amministrativo_contabile** - Area degli istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio tributi, per mesi 12 e tempo parziale h 3 ex art. 557;

- **n. 1 Collaboratore Amministrativo** - Area degli Operatori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio di gabinetto del Sindaco, per mesi 12 e tempo parziale h20;

⇒ **ANNO 2026**

Nessuna nuova assunzione prevista ma figure già assunte:

• n. 1 impiegato direttivo Amministrativo - Area degli EQ (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio Tecnico a tempo pieno (anno precedente);

• n. 1 Collaboratore Amministrativo - Area degli Operatori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio di gabinetto del Sindaco, per mesi 12 e tempo parziale h20 (anno precedente);

• n. 1 impiegato tecnico - Area degli istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio tecnico, per mesi 12 e tempo parziale h 18 rinnovabile ai sensi di legge

⇒ **ANNO 2027**

Nessuna nuova assunzione prevista ma figure già assunte:

• n. 1 Collaboratore Amministrativo - Area degli Operatori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio di gabinetto del Sindaco, per mesi 12 e tempo parziale h20 (anno precedente);

• n. 1 impiegato tecnico - Area degli istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Ufficio tecnico, per mesi 12 e tempo parziale h 18 rinnovabile ai sensi di legge a causa della presentazione delle dimissioni del dipendente in forza presso l'ufficio tecnico (anno precedente);

RISPETTO LIMITI:

a) TEMPO INDETERMINATO:

aumento possibile su rendiconto 2023	€. 55.270,98
aumento di ore previsto di n. 6 per n. 1 Operatore esperto (ex B3)	€. 4.750,80
RESIDUA	**€. 50.520,18**

b) TEMPO DETERMINATO

Calcolo limite di spesa riferito al 2009	**€. 337.860,00**

Già in essere:

FIGURA	**TEMPO**	**COSTO**
EQ (ex D1)	36 h - 100%	€. 35.232,14
Operatore (ex B)	20 h - 55,55%	€. 16.019,94
Istruttore (ex C)	3 h - 8,33%	€. 2.702,08
Istruttore (ex C)	18 h - 50%	€. 16.218,95
	TOTALE	**€. 70.173,11**
	RESIDUA	**€. 267.686,89**

In programma:

FIGURA	**TEMPO**	**COSTO**
EQ (ex D1)	12 h - 33,34%	€. 11.764,40
Istruttore (ex C)	6 h - 16,67%	€. 5.407,39
	TOTALE	**€. 17.153,79**
	TOTALE IN ESSERE	**€. 70.173,11**
	TOTALE FINALE	**€. 87.326,90**
	RESIDUA	**€. 250.533,10**

3.4. Formazione del personale

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:
- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini.

Le linee strategiche da mettere in campo prevedono:

- Sviluppo competenze digitali dei dipendenti attraverso la fruizione dei corsi disponibili all'interno del progetto Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblici e supporto alla transizione digitale attraverso formazione per up-skilling Governance IT;
- Sviluppo di competenze di project management all'interno delle attività previste nel PNNR quale supporto alla governance e al monitoraggio.
La complessità del Piano, l'impatto a medio/lungo termine, suggeriscono la necessità di definire in modo puntuale attività, responsabilità e strumenti e di strutturare un approccio integrato alla governance dei progetti applicabile in prima battuta al contesto degli Appalti Pubblici e successivamente estendibile in maniera continuativa a tutte le iniziative comunali per diffondere la logica della pianificazione e del coordinamento;
- Sviluppo delle soft skill in linea con quanto previsto nelle procedure di reclutamento puntando l'attenzione sulle competenze trasversali che incrementando abilità emotive e sociali rappresentano 300 quell'insieme di caratteristiche individuali necessarie per ottenere prestazioni lavorative efficaci anche in riferimento allo svolgimento dell'attività in lavoro agile.
Ampio spazio si vorrà dedicare all'accrescimento delle competenze sociali che si esprimono nel contatto con il cittadino per lo sviluppo di una amministrazione aperta, inclusiva, attenta alle pari opportunità e alle differenze individuali;

Gli interventi formativi specifici che si andranno ad individuare si collocano in questi ambiti:
1. Formazione obbligatoria, cioè necessaria in ottemperanza a specifiche norme di legge (Sicurezza, Privacy, Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, ecc.);
2. Aggiornamento normativo a seguito dell'introduzione di nuove norme giuridiche o modifiche delle esistenti (Modifiche al Codice degli appalti, Gestione del personale, Gestione documentazione amministrativa, Digitalizzazione, ecc.);
3. Formazione di carattere strategico cioè fortemente orientata al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, tra i quali ricordiamo lo sviluppo delle soft skill, delle competenze digitali e il project managenent;
4. Tematiche trasversali che coinvolgono vari percorsi formativi che saranno orientati al raggiungimento e all'implementazione di nuove sensibilità sia nella redazione ordinaria degli atti, sia nell'approccio verso il cittadino che, per tutto il personale comunale, dovrà diventare il protagonista principale delle scelte e delle attenzioni da tradurre in azioni amministrative e nell'organizzazione dei processi.

Tra le strategie dell'Amministrazione rientra la promozione di percorsi di Alta formazione che prevedono la partecipazione a Master di primo e secondo livello da parte del personale dell'ente per diffondere competenze manageriali e promuovere la creazione di reti professionali, coinvolgendo in particolare il così detto management intermedio (middle management).
Verranno premiati i percorsi formativi relativi alla partecipazione di master e corsi di alta professionalità, quali PA 110, valore PA INPS

La partecipazione ai master al di fuori del normale orario di lavoro non dà diritto al recupero del plus orario/lavoro straordinario.

Gli interventi previsti dal Piano si inseriscono pienamente nelle iniziative sviluppate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al quale l'ente ha aderito, con il piano strategico "Ri-formare la PA - Persone qualificate per qualificare il Paese".
Il Piano punta a offrire a ciascun dipendente della PA nuove opportunità di investimento sul proprio percorso professionale, a partire dai due ambiti di intervento "PA 110 e lode" e "Syllabus per la formazione digitale".
In particolare per quanto riguarda il progetto "Syllabus per la formazione digitale", nell'ottica del raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale del personale si intende procedere affinché l'assesment delle conoscenze, attualmente realizzato dal 28% dei dipendenti, sia effettuato su tutto il personale in servizio al fine di ottenere il censimento delle competenze presenti e poter pianificare i percorsi formativi necessari per accrescere le competenze digitali dell'Ente. I corsi previsti dal Piano si articolano nelle seguenti aree tematiche, secondo la classificazione adottata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
La realizzazione per l'anno 2024 dei corsi previsti sarà effettuata compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio previsti.

Destinatari	**Tematiche**	**Modalità di individuazione dei soggetti erogatori**	**Soggetti attuatori**	**Modalità di erogazione**
Tutti i dipendenti	Corsi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza	A catalogo	Enti on line	A distanza
Tutti i dipendenti	Corsi obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro	A catalogo		A distanza
Personale finanziario	Rendiconto/bilanci/ Tributi comunali/ Nuova contabilità Accrual	A catalogo	Ifel/Anutel	A distanza/ in presenza
Personale tecnico	Nuovo Codice dei contratti	A catalogo	Ifel/anci	A distanza
Tutti i dipendenti	Competenze digitali	A catalogo	Syllabus	A distanza
Tutti i responsabili di area	Tematiche varie	A catalogo	Albo dei segretari	A distanza

Oltre a questo piano di programmazione, saranno effettuati ulteriori corsi, non previsti ma che si renderanno necessari a seguito di intervenute modifiche normative.

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.

113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
b) secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
c) su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il monitoraggio verrà effettuato sia dal Segretario generale che dal Revisore dei conti tenuti alla verifica del rispetto dei limiti alla capacità assunzionale.

Non è previsto per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti