



CITTA' DI CAMPOBASSO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI CAMPOBASSO 2025-2027

(art. 6, commi da 1 a 4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEGRETERIA GENERALE

Segretario Generale Dott.ssa Anna Maria Guglielmi

Responsabile E.Q. Dott. Marco Columbro

INTRODUZIONE	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	6
1.1 Scheda anagrafica	6
1.2 Andamento demografico della popolazione in città	8
1.3 Popolazione straniera residente in città	16
1.4 Struttura economica della Città di Campobasso	18
1.5 La struttura politica del Comune di Campobasso	23
1.6 La struttura amministrativa	28
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	29
2.1 Sottosezione Valore Pubblico	29
2.1.1 Agenda 2030	30
2.1.2 Linee di Mandato ed Obiettivi Strategici	42
2.2 Sottosezione Performance	95
2.2.1 Obiettivi di performance/sviluppo	95
2.2.2 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	95
2.2.3 Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi.	96
2.2.4 Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione.	97
2.2.5 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano delle azioni positive triennio 2025/2027.	99
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	102
2.3.1 Valutazione d'impatto del contesto esterno (dati aggiornati al 31/12/2024 per quanto disponibili)	104
2.3.2 Valutazione d'impatto del contesto interno	104
2.3.3 Mappatura, analisi e valutazione dei processi e del rischio	109
2.3.4 Trattamento del rischio	114
2.3.5 Formazione per la prevenzione della corruzione	118
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio	118
2.3.7 Programmazione dell'attuazione della Trasparenza	118
2.3.8 Responsabilità per mancata attuazione	121
2.3.9 Tutela del dipendente che segnala illeciti	122
2.3.10 La prevenzione della corruzione per le Società ed enti controllati o partecipati	127
2.3.11 Recepimento dinamico di nuove normative	128
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	129
3.1 Sottosezione Struttura organizzativa	129

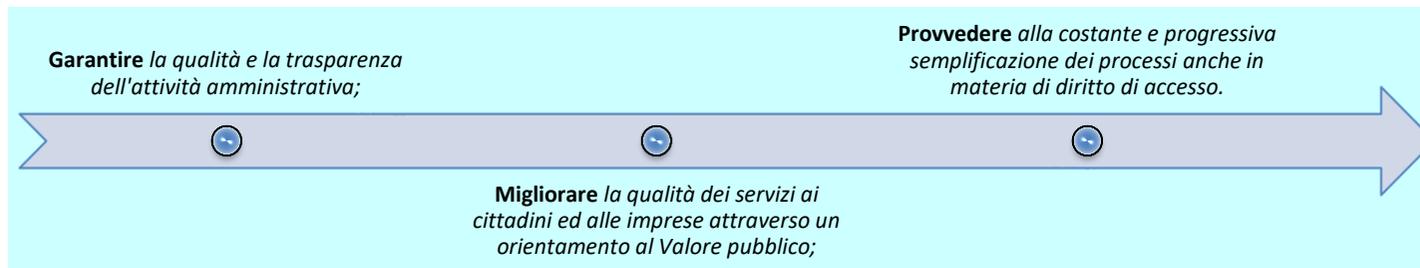
3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto	135
3.2.1 Disciplina per il lavoro agile	135
3.2.2 Disciplina per il lavoro da remoto	140
3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale	141
3.3.2 Formazione del Personale	183
SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO	189
4.1 Monitoraggio delle sezioni e sottosezioni	189
ALLEGATI	191
Sottosezione 2.2 Performance	191
All. 2.2_A_Perf.Ob._2025	191
All. 2.2_B_Perf.Ob._2026	191
All. 2.2_C_Perf.Ob._2027	191
Sottosezione 2.2.5 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano delle azioni positive	191
All. 2.2.5_A_Relazione Comitato Unico di Garanzia	191
Sottosezione 2.3 Anticorruzione	191
All. 2.3_A_Principi per gestione rischio	191
All. 2.3_B_Mappatura Processi e Registro dei rischi	191
All. 2.3_C_Identificazione misure di prevenzione e Schema relazione Dirigenti	191
All. 2.3_D_Elenco Referenti trasparenza e controlli	191
All. 2.3_E_Standard di pubblicazione sul web	191
All. 2.3_F_DIRETTIVA_n.3_2025 Controlli Successivi	191
All. 2.3_G_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette	191
All. 2.3_G_1_Modulo segnalazione	191
All. 2.3_G_2_Indicatori UIF	191
All. 2.3_G_3_Regolamento Delegato (Ue) 2020_855	191
Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa	192
All. 3.1_A_Organigramma al 01.01.2025	192
Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto	192
All. 3.2_A_Informativa Trat. Dati Pers.	192
All. 3.2_B_Istanza per Lavoro Agile	192

All. 3.2_C_Accordo Individuale Lavoro Agile -----	192
All. 3.2_D_Sicurezza-----	192
Sottosezione 3.3_Piano triennale dei fabbisogni di personale-----	192
All. 3.3_A_Cessazione Personale_2024_2025_2026 -----	192

INTRODUZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione (*di seguito anche PIAO*) è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 9/6/2021, n. 80, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6/8/2021, n. 113.

Le principali finalità del P.I.A.O. sono:



Il PIAO è, dunque, un documento strategico di programmazione, fondamentale per l'organizzazione e la gestione integrata delle attività, ove gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio, finalizzato a consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO è approvato dalla Giunta comunale, ha durata triennale con aggiornamento annuale e rappresenta un nuovo strumento di programmazione mediante il quale il legislatore ha inteso unificare alcuni atti di pianificazione, finora distintamente adottati, tra i quali:

- 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 di prevenzione della corruzione (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);

Nello specifico gli adempimenti relativi ai suddetti piani, poiché compresi nelle apposite sezioni del PIAO, sono stati soppressi dall'art. 1 comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/6/2022.

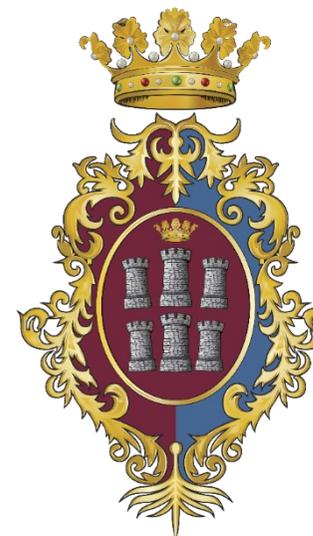
A norma del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 299 del 7/9/2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione si compone di quattro sezioni, due delle quali articolate in tre sotto-sezioni, come di seguito indicato:



SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

1.1 Scheda anagrafica

COMUNE DI CAMPOBASSO	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>Comune di Campobasso</p> <p>Indirizzo: Piazza Vittorio Emanuele, 29 – 86100 – Campobasso;</p> <p>Codice Fiscale e Partita I.V.A.: 00071560700;</p> <p>Sindaca: Marialuisa Forte</p> <p>Telefono: 0874/4051</p> <p>Sito internet: www.comune.campobasso.it</p> <p>PEC: comune.campobasso.protocollo@pec.it</p> <p>Codice Catastale: c_b519</p> <p>Codice ISTAT: 070006</p> <p>Pagina Facebook: facebook.com/campobassocittà;</p> <p>Account Twitter: @campobassocittà;</p> <p>Account Instagram: comune campobasso</p>



Lo stemma riporta un ovale con fondo rosso al cui interno sono rappresentate sei torri merlate di cui una è sormontata da una corona che ne indica l'origine feudale. Le sei torri stanno a significare che Campobasso era cittadella fortificata con sei porte: porta sant' Antonio Abate, porta san Nicola, porta santa Maria della Croce, porta san Leonardo, porta Santa Cristina e porta san Paolo. Il gonfalone, in cui campeggia lo stemma, è ripartito su due colori, il rosso e l'azzurro che rappresentano quelli delle antiche confraternite che nel '500 gestivano il potere politico e religioso della città.

Superficie di Campobasso	5 565 ettari 55,65 km ² (21,49 sq.mi)
Altitudine minimale	420 metri s.l.m.
Altitudine massimale	906 metri s.l.m.
Altitudine media sul comune	663 metri s.l.m.
Altitudine della casa comunale di Campobasso	701 Metri sul livello del mare
Coordinate Decimali	Latitudine: 41.5601 Longitudine: 14.6648
Coordinate Sessagesimali	Latitudine: 41° 33' 36" Nord Longitudine: 14° 39' 53" Est
Comune litoraneo	Campobasso è un comune non litoraneo
Comune Montano	Parzialmente montano
Zona altimetrica	Montagna interna
Zona Sismica	2
Zona climatica	E
Santo Patrono	San Giorgio - 23 aprile



Contrade e località: Calvario, Camposarcone, Casello Ferroviario, Casino Barone, Cerreto, Colle Arso, Colle delle Api, Colle dell'Orso, Colle Longo, Colle Serano, Coste di Oratino, Feudo Primo, Feudo Secondo, Fossato Cupo, Lupara, Mascione, Ospedale, Pesco Farese, Polese, San Giovanni dei Gelsi, San Giovanni in Golfo Primo, San Giovanni in Golfo Secondo, San Nicola delle Fratte, Santa Maria De Foras, San Vito Inferiore, San Vito Superiore, Tappino, Vazzieri;

L'unica frazione del Comune di Campobasso è quella di Santo Stefano.
Campobasso è il comune più grande del Molise per popolazione residente.

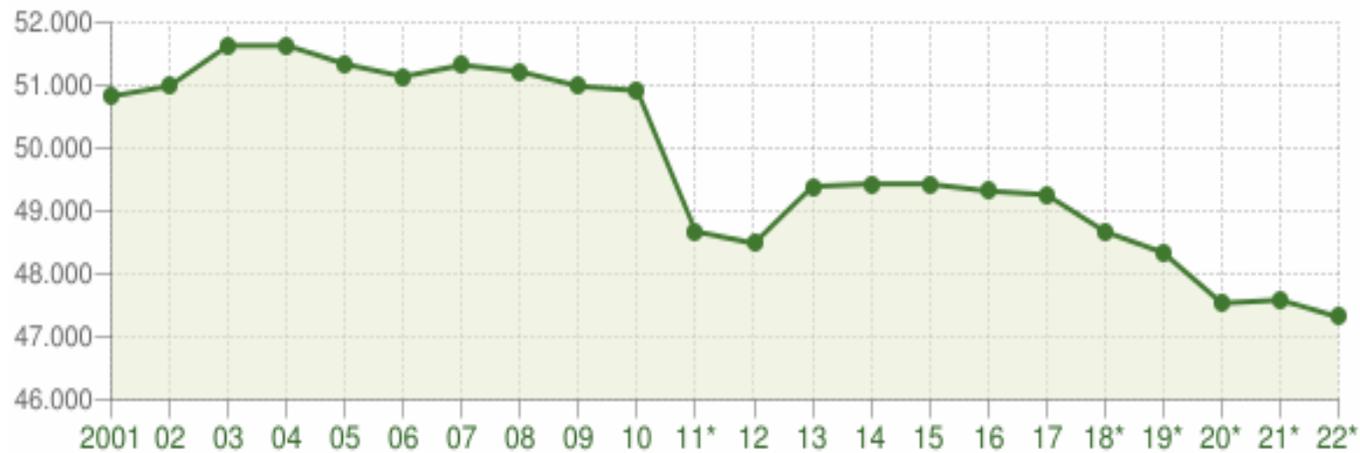
1.2 Andamento demografico della popolazione in città

Il Comune di Campobasso vive da molti anni un processo di calo demografico strutturale tendenzialmente in linea con il trend della decrescita demografica nazionale. Secondo l'ISTAT, tra il 2002 e il 2023 la decrescita si attesta a -6,95%. Un dato che ha portato a perdere 3.542 residenti rispetto al 2002 salvo una lieve ripresa nell'anno 2013. Nell'anno 2023 si è registrato un modesto incremento della popolazione residente con +136 unità rispetto all'anno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero famiglie	Media componenti per famiglia
2002	31 dicembre	50.991	+165	+ 0,32 %	-----	-----
2003	31 dicembre	51.629	+638	+ 1,25 %	18.725	2,75
2004	31 dicembre	51.633	+4	+ 0,01 %	18.967	2,71
2005	31 dicembre	51.337	-296	- 0,57 %	19.018	2,69
2006	31 dicembre	51.140	-197	- 0,38 %	19.075	2,67
2007	31 dicembre	51.321	+181	+ 0,35 %	19.206	2,66
2008	31 dicembre	51.218	-103	- 0,20 %	19.294	2,64
2009	31 dicembre	50.986	-232	- 0,45 %	19.413	2,61
2010	31 dicembre	50.916	-70	- 0,14 %	19.572	2,59
2011	31 dicembre	48.675	-2.241	- 4,40 %	19.806	2,45
2012	31 dicembre	48.487	-188	- 0,39 %	20.078	2,41
2013	31 dicembre	49.392	+905	+ 1,87 %	20.520	2,40
2014	31 dicembre	49.434	+42	+ 0,09 %	20.643	2,39
2015	31 dicembre	49.431	-3	- 0,01 %	20.775	2,37
2016	31 dicembre	49.320	-111	- 0,22 %	20.957	2,34
2017	31 dicembre	49.262	-58	- 0,12 %	21.027	2,32
2018	31 dicembre	48.675	-587	- 1,19 %	20.667	2,33
2019	31 dicembre	48.337	-338	- 0,69 %	21.163	2,26
2020	31 dicembre	47.535	-802	- 1,66 %	21.502	2,26
2021	31 dicembre	47.587	+52	+ 0,11 %	21.746	2,22
2022	31 dicembre	47.313	-274	- 0,58 %	21.707	2.16
2023	31 dicembre	47.449	+136	+ 0,29%	-----	-----

L'andamento del saldo naturale non è stato compensato dai flussi migratori. Questi ultimi hanno avuto una tendenza altalenante, con anni nei quali le nuove

iscrizioni (prevalenti quelle da altri Comuni italiani) superavano le cancellazioni, ad altri, soprattutto negli anni di crisi e di minore crescita economica (2008/2009; 2011/2012), in cui avveniva il contrario, cioè le cancellazioni anagrafiche superavano le nuove iscrizioni. Nel 2020 c'è stato un picco di 1.019 residenti cancellati dall'Anagrafe per altri comuni italiani con un saldo migratorio di -608 sull'anno precedente. I dati al 31 ottobre 2023 segnalano una lieve inversione di tendenza: le iscrizioni anagrafiche – soprattutto dall'estero – hanno compensato e superato la quota delle cancellazioni anagrafiche. Sono registrate in città 552 nuove unità dall'estero e 65 cancellazioni di residenti dall'estero. Questo è il dato più significativo a fronte delle iscrizioni/cancellazioni di cittadini da e per altri comuni italiani dove il saldo migratorio resta incline alle cancellazioni con un saldo di 174 perdite nette.



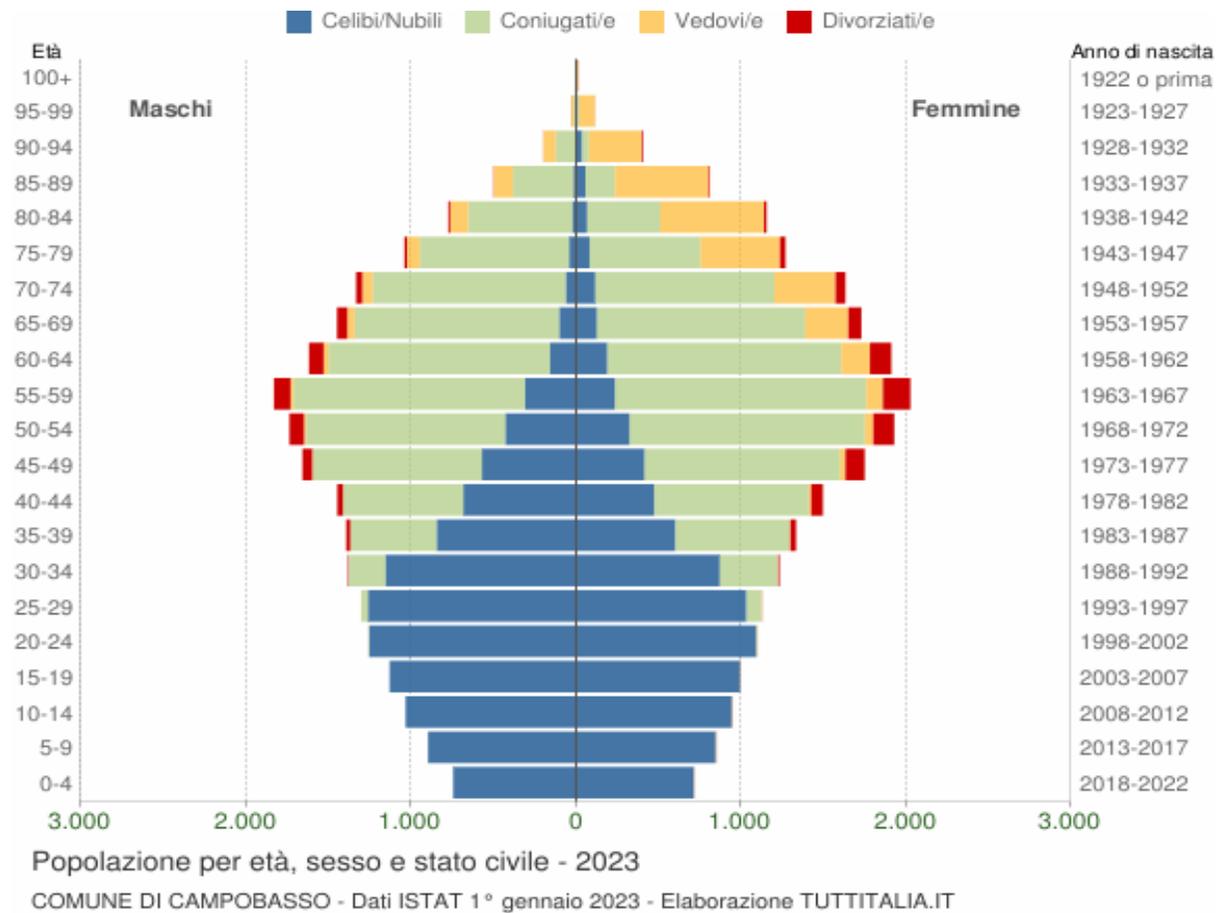
Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CAMPOBASSO - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La popolazione residente, nel Comune di Campobasso al 01/01/2023 (dati ISTAT) è pari a 47.313 abitanti, suddivisa nelle seguenti fasce di età:

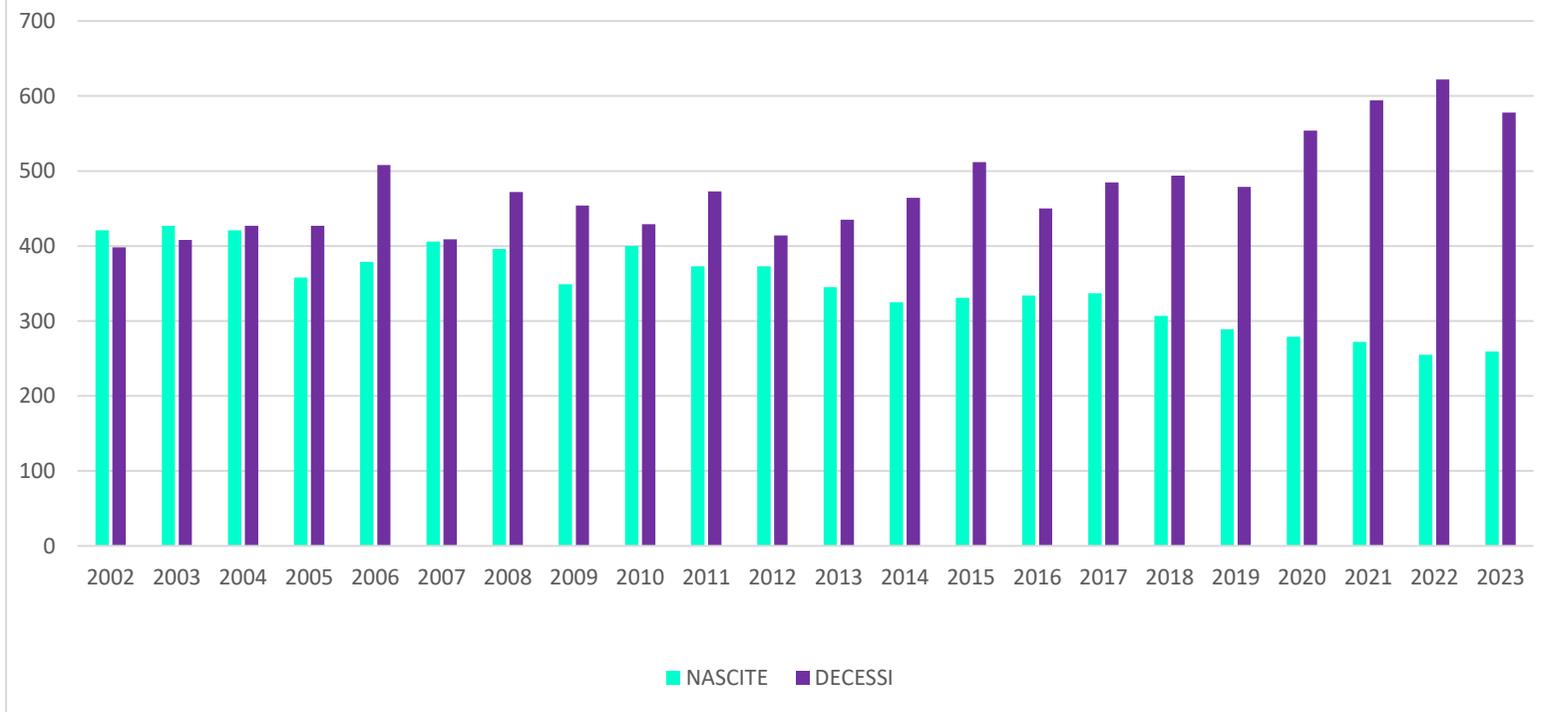
Età	Anno di nascita	Celibi/nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	Totale	%
0-4	2018/2022	1.458	0	0	0	745	713	1.458	3,1%
5-9	2013/2017	1.743	0	0	0	897	846	1.743	3,7%
10-14	2008/2012	1.977	0	0	0	1.033	944	1.977	4,2%
15-19	2003/2007	2.125	1	0	0	1.131	995	2.126	4,5%
20-24	1998/2002	2.344	13	1	1	1.259	1.100	2.359	5,0%
25-29	1993/1997	2.293	132	4	1	1.303	1.127	2.430	5,1%
30-34	1988/1992	2.027	573	2	13	1.383	1.232	2.615	5,5%
35-39	1983/1987	1.447	1.217	4	58	1.393	1.333	2.726	5,8%
40-44	1978/1982	1.158	1.664	16	106	1.448	1.496	2.944	6,2%
45-49	1973/1977	987	2.210	37	175	1.659	1.750	3.409	7,2%
50-54	1968/1972	753	2.634	64	215	1.738	1.928	3.666	7,7%
55-59	1963/1967	546	2.926	121	268	1.833	2.028	3.861	8,2%
60-64	1958/1962	348	2.760	203	219	1.620	1.910	3.530	7,5%
65-69	1953/1957	229	2.504	306	141	1.451	1.729	3.180	6,7%
70-74	1948/1952	178	2.255	436	97	1.333	1.633	2.966	6,3%
75-79	1943/1947	123	1.579	558	49	1.041	1.268	2.309	4,9%
80-84	1938/1942	88	1.074	741	26	775	1.154	1.929	4,1%
85-89	1933/1937	72	546	685	9	501	811	1.312	2,8%
90-94	1928/1932	42	158	394	9	199	404	603	1,3%
95-99	1923/1927	8	26	112	2	33	115	148	0,3%
100+	1922 o prima	1	5	16	0	7	15	22	0%
Totali		19.947	22.277	3.700	1.389	22.782 (48,2%)	24.531 (51,8%)	47.313	100 %



Il saldo naturale, che all'inizio del nuovo secolo, era sostanzialmente in equilibrio (attorno ai valori di 400-420 unità all'anno), ha visto una progressiva divaricazione tra le nascite e i decessi, con i primi che sono scesi a 259 unità e i secondi che hanno raggiunto le 578 unità (con un saldo naturale di -319, fonte Anagrafe Comune di Campobasso).

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variazioni	Decessi	Variazioni	Saldo naturale
2002	1 gennaio – 31 dicembre	421	-	398	-	+23
2003	1 gennaio – 31 dicembre	427	+6	408	+10	+19
2004	1 gennaio – 31 dicembre	421	-6	427	+19	-6
2005	1 gennaio – 31 dicembre	358	-63	427	0	-69
2006	1 gennaio – 31 dicembre	379	+21	508	+81	-129
2007	1 gennaio – 31 dicembre	406	+27	409	-99	-3
2008	1 gennaio – 31 dicembre	396	-10	472	+63	-76
2009	1 gennaio – 31 dicembre	349	-47	454	-18	-105
2010	1 gennaio – 31 dicembre	400	+51	429	-25	-29
2011	1 gennaio – 31 dicembre	373	-27	473	+44	-100
2012	1 gennaio – 31 dicembre	373	0	414	-59	-41
2013	1 gennaio – 31 dicembre	345	-28	435	+21	-90
2014	1 gennaio – 31 dicembre	325	-20	464	+29	-139
2015	1 gennaio – 31 dicembre	331	+6	512	+48	-181
2016	1 gennaio – 31 dicembre	334	+3	450	-62	-116
2017	1 gennaio – 31 dicembre	337	+3	485	+35	-148
2018	1 gennaio – 31 dicembre	307	-30	494	+9	-187
2019	1 gennaio – 31 dicembre	289	-18	479	-15	-190
2020	1 gennaio – 31 dicembre	279	-10	554	+75	-275
2021	1 gennaio – 31 dicembre	272	-7	594	+40	-322
2022	1 gennaio – 31 dicembre	255	-17	616	+22	-361
2023	1 gennaio – 31 dicembre	259	+4	578	-38	-319

Andamento grafico Nascite - Decessi



Per analizzare la struttura per età di una popolazione, si considerano tre gruppi di età: 0-14 anni per i giovani, 15-64 anni per gli adulti e oltre 65 anni per gli anziani (fig. 1). La struttura di una popolazione si dice progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Questo tipo di studio è utile per capire quali effetti ha la struttura per età sul sistema sociale, come ad esempio quello lavorativo o quello sanitario.

Indice di vecchiaia: È un indicatore statistico che descrive il peso degli anziani in una popolazione. Si calcola come la percentuale tra la popolazione di 65 anni e più e quella di età 0-14 anni. Per esempio, nel 2023 l'indice di vecchiaia di Campobasso indica che per ogni 100 giovani ci sono 240,8 anziani.

Indice di dipendenza strutturale: È una misura statistica che indica il peso della popolazione inattiva (0-14 anni e oltre 65 anni) su quella attiva (15-64 anni). Per esempio a Campobasso nel 2023 per ogni 100 persone che lavorano ce ne sono 59,5 a carico.

Indice di ricambio della popolazione attiva: È una misura statistica che indica il confronto tra la parte di popolazione in età lavorativa prossima alla pensione (60-64 anni) e quella prossima all'ingresso nel mercato del lavoro (15-19 anni). L'indicatore è inferiore a 100 quando la popolazione attiva è più giovane. Per esempio, a Campobasso nel 2023 l'indice di ricambio è 166,0 e dimostra che la popolazione in età lavorativa è molto invecchiata.

Indice di struttura della popolazione attiva: È un indicatore statistico che misura il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la popolazione di età lavorativa più avanzata (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda: Si calcola come la percentuale tra la popolazione di bambini di età inferiore o uguale a 4 anni e quella di donne in età fertile (15-49 anni). È un indicatore statistico che misura il peso dei figli in età prescolare sulle madri che lavorano.

Indice di natalità: Esprime la frequenza delle nascite di una popolazione in un determinato periodo di tempo. Per calcolarlo, si divide il numero di nascite registrate in un anno per la popolazione media dello stesso anno e si moltiplica per 1000.

Indice di mortalità: Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media: Esprime la distribuzione delle età in una popolazione in un dato momento. Per calcolarlo, si somma l'età di tutti gli individui residenti e si divide per il numero totale della popolazione.

I suddetti dati sono riportati nella Fig. 2 (fonte TUTTITALIA);

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale	Età media
				residenti	
2002	7.325	34.547	8.954	50.826	41,1
2003	7.228	34.544	9.219	50.991	41,5
2004	7.157	35.030	9.442	51.629	41,7
2005	7.097	34.880	9.656	51.633	42
2006	6.899	34.605	9.833	51.337	42,4
2007	6.727	34.449	9.964	51.140	42,8
2008	6.612	34.632	10.077	51.321	43,1
2009	6.491	34.538	10.189	51.218	43,4
2010	6.349	34.330	10.307	50.986	43,8
2011	6.278	34.181	10.457	50.916	44,2
2012	6.093	32.295	10.287	48.675	44,5
2013	5.991	31.890	10.606	48.487	44,9
2014	6.029	32.304	11.059	49.392	45,1
2015	5.940	32.095	11.399	49.434	45,5
2016	5.838	32.058	11.535	49.431	45,7
2017	5.781	31.827	11.712	49.320	46
2018	5.788	31.591	11.883	49.262	46,2
2019	5.540	31.181	11.954	48.675	46,6
2020	5.423	30.783	12.131	48.337	47
2021	5.339	29.910	12.286	47.535	47,4
2022	5.302	29.891	12.394	47.587	47,6
2023	5.178	29.666	12.469	47.313	47,8

Fig.1



Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna fecunda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	122,2	47,1	96,5	93,1	0	8,3	7,8
2003	127,5	47,6	94	94,1	0	8,3	8
2004	131,9	47,4	95,2	95,3	0	8,2	8,3
2005	136,1	48	94,7	98,3	0	7	8,3
2006	142,5	48,4	93,1	101,1	0	7,4	9,9
2007	148,1	48,5	95,8	104,9	0	7,9	8
2008	152,4	48,2	102,2	106,6	0	7,7	9,2
2009	157	48,3	109,5	109,3	0	6,8	8,9
2010	162,3	48,5	118,2	113	0	7,9	8,4
2011	166,6	49	127	116,2	0	7,5	9,5
2012	168,8	50,7	128,8	120,1	0	7,7	8,5
2013	177	52	132,5	122,8	0	7	8,9
2014	183,4	52,9	132,9	123,9	0	6,6	9,4
2015	191,9	54	133,3	125,6	0	6,7	10,4
2016	197,6	54,2	135,8	128	0	6,8	9,1
2017	202,6	55	140,1	128,9	0	6,8	9,8
2018	205,3	55,9	141,4	131,3	0	6,3	10,1
2019	215,8	56,1	147,5	133,5	0	6	9,9
2020	223,7	57	153,7	136,9	0	5,8	11,6
2021	230,1	58,9	159,5	141	0	5,7	12,5
2022	233,8	59,2	164,2	141,5	0	5,4	13
2023	240,8	59,5	166	142,1	0	-	-

Fig. 2



1.3 Popolazione straniera residente in città

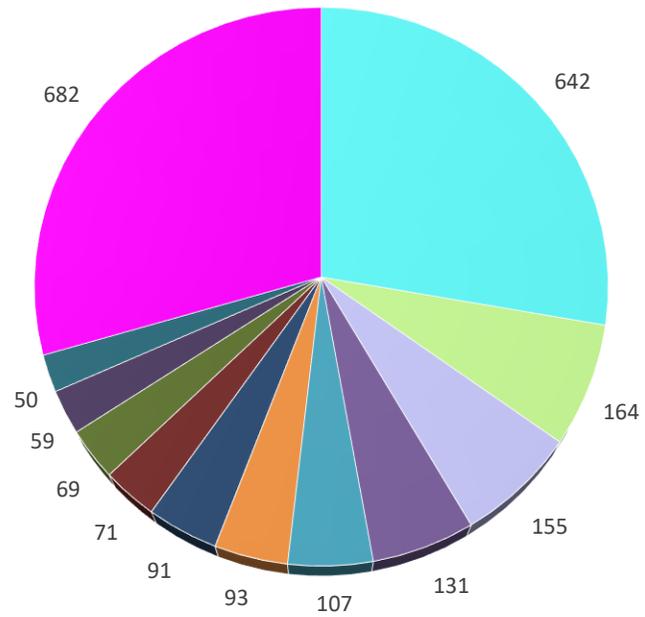
La popolazione straniera presente a Campobasso al 31 dicembre 2023 è pari a 2.314 abitanti di cui 1.284 uomini e 1.030 donne, rappresentando il 4,9% della popolazione residente.

La comunità straniera più numerosa presente sul territorio è quella proveniente dalla Romania con il 27,74%, seguita da quella proveniente dall'Ucraina con il 7,09% e dal Bangladesh con il 6,7% (le percentuali si riferiscono al totale della popolazione straniera).

Nella tabella che segue viene riportato il dettaglio dei principali paesi di provenienza dei cittadini stranieri residenti, distinti per genere (dati risultanti all'anagrafe del Comune di Campobasso al 31/12/2023).

Paese di provenienza	Totale	Percentuale sul totale della popolazione straniera	Uomini	Donne
Romania	642	27,74%	269	373
Ucraina	164	7,09%	27	137
Bangladesh	155	6,70%	148	7
Nigeria	131	5,66%	87	44
Pakistan	107	4,62%	92	15
Marocco	93	4,02%	50	43
Argentina	91	3,93%	54	37
Venezuela	71	3,07%	31	40
Repubblica Popolare Cinese	69	2,98%	34	35
Albania	59	2,55%	30	29
Senegal	50	2,16%	47	3
Altre nazionalità	682	29,48%	415	267
TOTALE	2.314	100%	1.284	1.030

Paesi di provenienza degli stranieri presenti al 31° dicembre 2023



■ Romania ■ Ucraina ■ Bangladesh ■ Nigeria ■ Pakistan ■ Marocco ■ Argentina ■ Venezuela ■ Repubblica Popolare Cinese ■ Albania ■ Senegal ■ Altre nazionalità

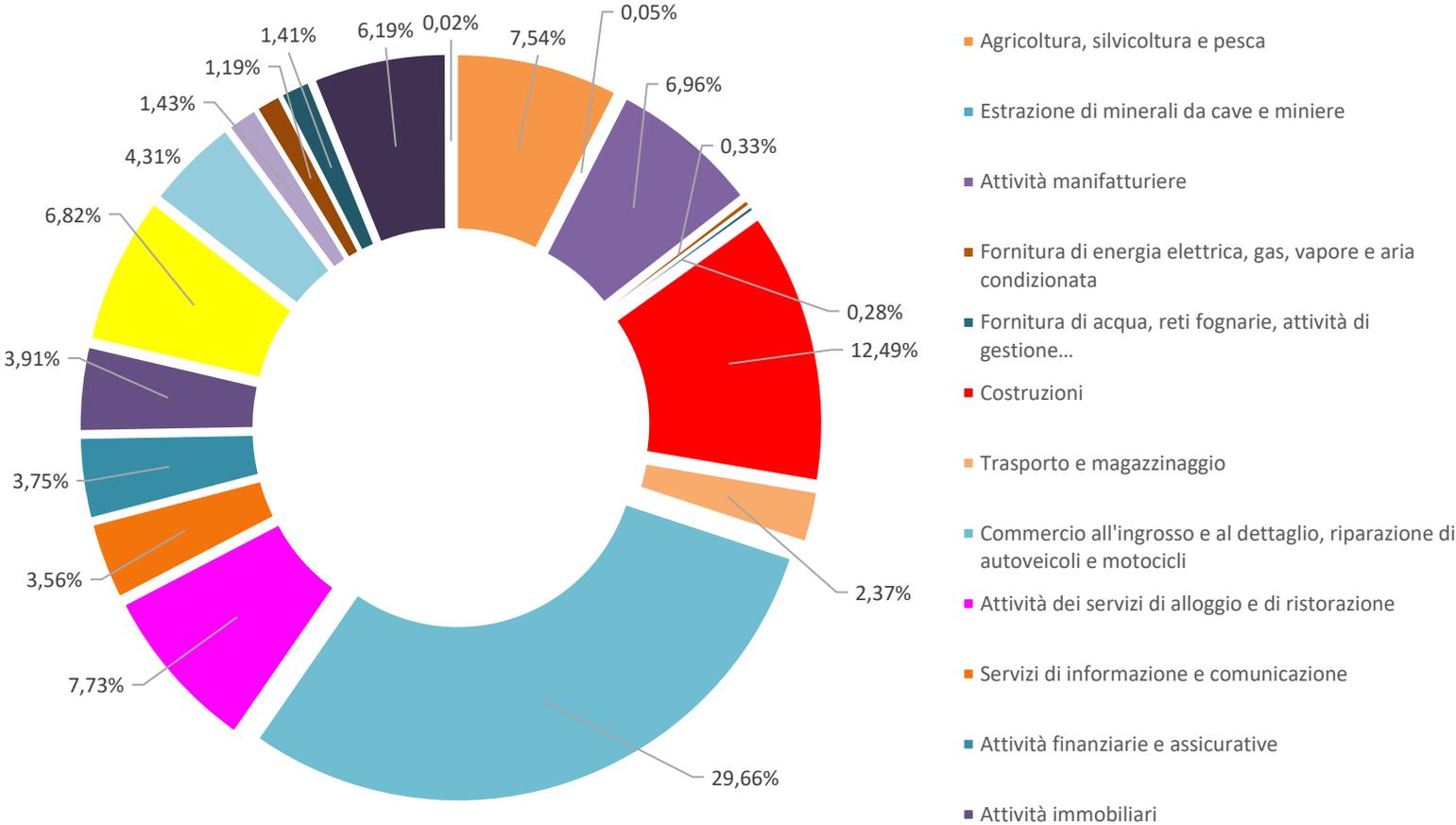
1.4 Struttura economica della Città di Campobasso

Al 31 dicembre 2023, la struttura economica della città di Campobasso si caratterizza per la presenza di n. 4.268 imprese attive con prevalenza di quelle operanti nel settore del Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli con 1.266 imprese che rappresentano il 29,66 % sul totale delle imprese attive (dati risultanti dalla Camera di Commercio di Campobasso al 31/12/2023).

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa delle imprese attive distinte per settore economico di appartenenza.

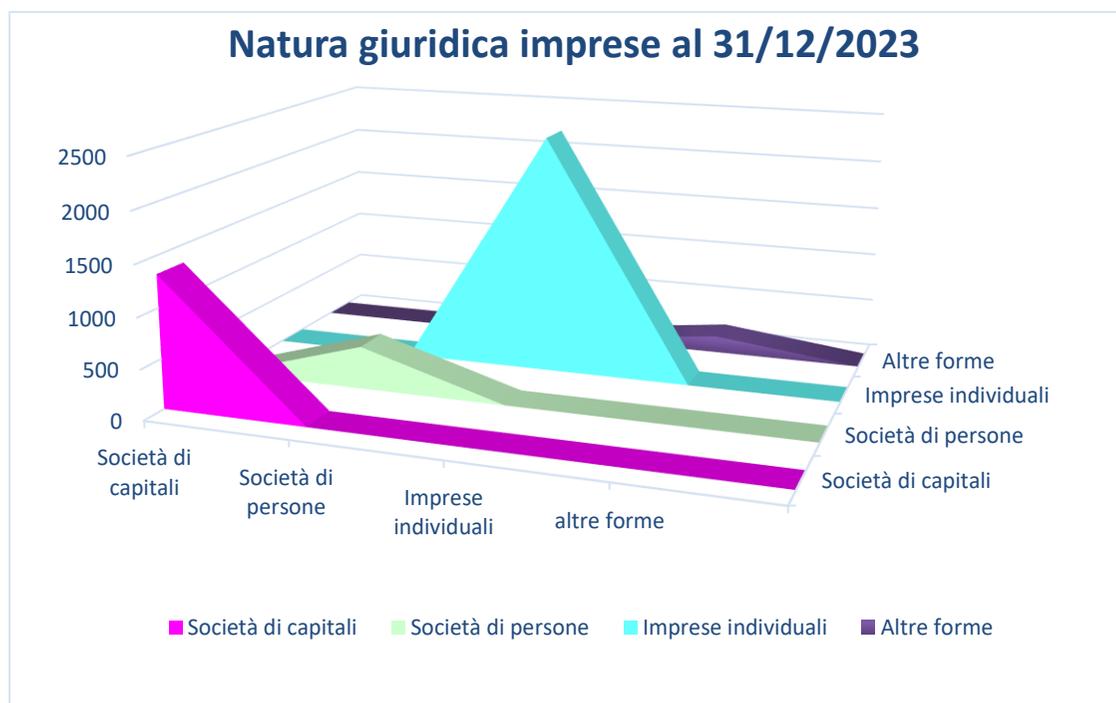
Settore economico di attività	Imprese attive al 31/12/2023	% sul totale delle imprese attive
Agricoltura, silvicoltura e pesca	322	7,54%
Estrazione di minerali da cave e miniere	2	0,05%
Attività manifatturiere	297	6,96%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	14	0,33%
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione...	12	0,28%
Costruzioni	533	12,49 %
Trasporto e magazzinaggio	101	2,37%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	1.266	29,66 %
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	330	7,73 %
Servizi di informazione e comunicazione	152	3,56%
Attività finanziarie e assicurative	160	3,75%
Attività immobiliari	167	3,91%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	291	6,82%
Noleggio, agenzie viaggio, servizi di supporto alle imprese	184	4,31%
Istruzione	61	1,43%
Sanità e assistenza sociale	51	1,19%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	60	1,41%
Altre attività di servizi	264	6,19%
Altri settori non altrove classificati	1	0,02 %
Totale	4.268	100,00 %

Composizione per Attività Economica 31 dicembre 2023



Relativamente alla natura giuridica delle imprese presenti nel Comune di Campobasso al 31 dicembre 2023 si evidenzia la notevole prevalenza delle ditte individuali come risultanti dalla tabella e dal grafico di seguito riportati (dati risultanti dalla Camera di Commercio di Campobasso al 31/12/2023):

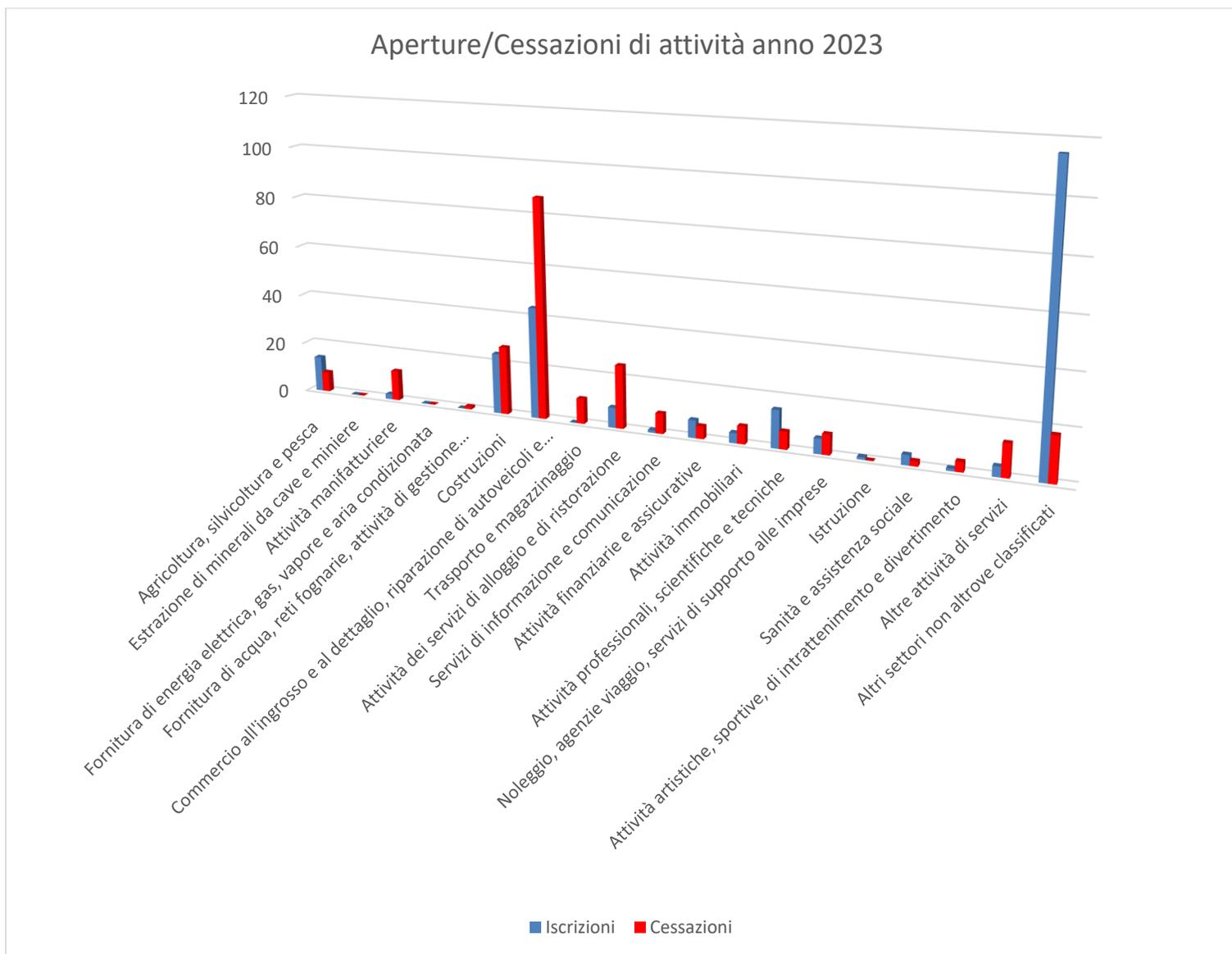
Natura giuridica	N° imprese attive al 31/12/2023	% sul totale delle imprese in città
SOCIETA' DI CAPITALE	1.325	31,05 %
SOCIETA' DI PERSONE	430	10,07%
IMPRESE INDIVIDUALI	2.339	54,81 %
ALTRE FORME	174	4,07 %
Totale	4.268	100,00 %



Con riferimento alle aperture di nuove imprese ed alle cessazioni di attività registrate nell'anno 2023 (dati risultanti dalla Camera di Commercio di Campobasso al 31/12/2023) si rileva una leggera prevalenza di iscrizioni come riportato nel seguente tabulato e nel successivo grafico:

Imprese registrate e attive per settore di attività - Dati comune di Campobasso, anno 2023

Settore	Registrate	Attive	Iscrizioni	Cessazioni
A Agricoltura, silvicoltura pesca	329	322	14	8
B Estrazione di minerali da cave e miniere	2	2	0	0
C Attività manifatturiere	334	297	2	12
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	19	14	0	0
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	13	12	0	1
F Costruzioni	601	533	24	27
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	1.390	1.266	44	87
H Trasporto e magazzinaggio	116	101	0	10
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	385	330	8	25
J Servizi di informazione e comunicazione	167	152	1	8
K Attività finanziarie e assicurative	168	160	7	5
L Attività immobiliari	176	167	4	7
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	323	291	15	7
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	206	184	6	8
P Istruzione	63	61	1	0
Q Sanità e assistenza sociale	57	51	4	2
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	68	60	1	4
S Altre attività di servizi	273	264	4	13
X Imprese non classificate	364	1	115	18
TOTALE	5.054	4.268	250	242

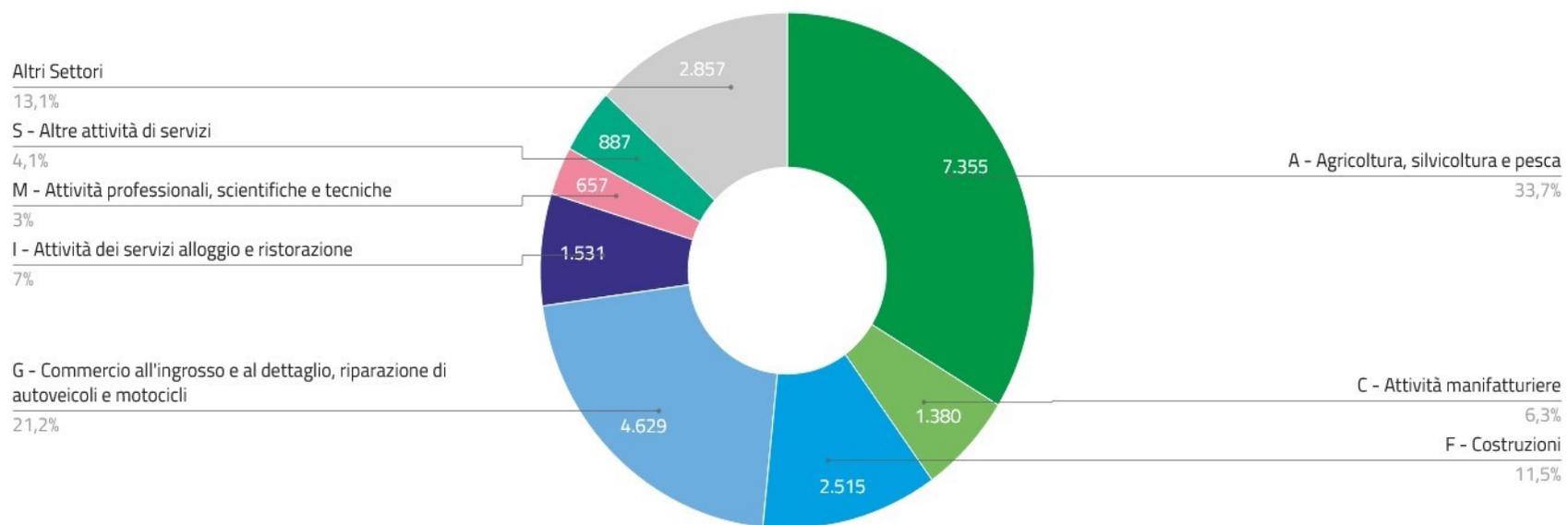


Le imprese attive di tutta la Regione Molise al 31/12/2023 (dati risultanti dalla Camera di Commercio al 31/12/2023).

Composizione per Attività Economica

Tempo

2023-12-31



1.5 La struttura politica del Comune di Campobasso

Il Comune si caratterizza per la presenza di due strutture, una politica e l'altra amministrativa, aventi funzioni diverse ma complementari tra di loro in quanto entrambe istituite e disciplinate affinché l'Ente possa efficacemente soddisfare le principali esigenze della comunità cittadina.

Nello specifico, la struttura politica definisce le scelte strategiche e le azioni da realizzare ed è composta dai seguenti organi:

- **Sindaco;**
- **Consiglio comunale;**
- **Giunta comunale;**

Le competenze dei suddetti organi sono sintetizzate negli schemi seguenti:

Organo	Competenze
Sindaco	Il Sindaco, eletto direttamente dai cittadini, è al vertice della struttura politica comunale ed è il rappresentante legale dell'Ente. Provvede alla nomina dei componenti della Giunta comunale (assessori) che collaborano con lui al governo della città. Sovrintende al funzionamento degli uffici e dei servizi e, in caso di situazioni di particolare necessità ed urgenza, adotta le opportune ordinanze in materia di ordine e sicurezza pubblica.

Organo	Competenze
<p>Consiglio Comunale</p>	<p>Rappresenta l'organo di indirizzo e di controllo politico-amministrativo del Comune. Provvede all'approvazione degli atti fondamentali dell'Ente quali ad esempio: statuti e regolamenti, bilanci annuali e pluriennali e relative variazioni, programma triennale delle opere pubbliche, convenzioni con altri comuni/province, rendiconto della gestione, indirizzi per la designazione dei rappresentanti del comune presso Enti/aziende/istituzioni, ecc.. Provvede all'adeguamento ed alla verifica periodica dell'attuazione delle linee programmatiche del Sindaco e della Giunta. Il Consiglio comunale di Campobasso è composto dal Sindaco e da n. 33 Consiglieri compreso il Presidente.</p>

All'interno del Consiglio sono, altresì, costituite **n. 11 Commissioni consiliari** permanenti con funzioni consultive, istruttorie e referenti sulle proposte di deliberazione sottoposte al Consiglio medesimo. Sono formate da otto consiglieri: cinque di maggioranza e tre di minoranza.

Organo	Competenze
<p>Giunta Comunale</p>	<p>È formata dagli Assessori nominati dal Sindaco per collaborare con lui nel governo della città. Ad uno degli Assessori viene assegnato l'incarico di Vice-Sindaco. La Giunta opera in maniera collegiale e rappresenta l'organo esecutivo dell'Ente presieduto dal Sindaco. Dà attuazione agli indirizzi generali espressi dal Consiglio al quale riferisce annualmente sul proprio operato e svolge attività propositiva e di impulso nei confronti dello stesso.</p>

La Giunta comunale in carica dal 12/7/2024, presso il comune di Campobasso, risulta così composta:

Maria Luisa FORTE (Sindaco)	Pietro Colucci Costruire Democrazia (Vice-Sindaco)	Simone Cretella Movimento 5 Stelle (Assessore)	Bibiana Chierchia Partito Democratico (Assessore)	Adele Fraracci Costruire Democrazia (Assessore)	Mimmo Maio Alleanza Verdi (Assessore)	Angelo Marcheggiani Costruire Democrazia (Assessore)	Giuseppe Trivisonno Partito Democratico (Assessore)	Delibere e Decreti di nomina
	<i>Deleghe:</i> Urbanistica e Lavori Pubblici; Programmazione e contributi anche Eurounitari; Edilizia scolastica; con ulteriore delega alle contrade; Procedure di ripermetrazione “Lucarino”; Accordi di programma pubblico privati ex Legge n. 241/90 per sviluppo; Attrezzamento e messa in sicurezza delle contrade;	<i>Deleghe</i> Verde Pubblico e Ambiente; al Decoro ed Arredo Urbano; Gestione dei Rifiuti; all’Efficienza Energetica; al Ciclo dei Rifiuti ed Ecologia; Randagismo ed alla promozione del benessere animale;	<i>Deleghe</i> Politiche sociali Immigrazione e alle Politiche di integrazione, al contrasto alla povertà; al Terzo Settore; alle Politiche abitative; Mense e trasporto scolastico; alle Politiche per le Famiglie; alla Terza Età; alle Politiche per l’Infanzia; Servizi civici; Lotta all’Usura ed alla Ludopatia; alla Legalità; alle Politiche comunitarie per lo sviluppo locale; alla C.T.E.	<i>Deleghe</i> alla Cultura; al Centro Storico - Borgo Murattiano; Valorizzazione del Patrimonio materiale e immateriale compresi Misteri e Arti; Manifestazioni Fieristiche e Culturali; Iniziative e attività Culturali;	<i>Deleghe</i> Istruzione; Ricerca ed Innovazione; Trasporto Pubblico; Politiche per le periferie Urbane; alle Società partecipate; al Patrimonio;	<i>Deleghe</i> alle Politiche Sanitarie; alle Politiche della Diversabilità; alla assistenza al SERD; alla Valorizzazione del Presidio ospedaliero Caldarelli e integrazione con il territorio e con le altre strutture sanitarie presenti e/o da realizzare nelle periferie (Case della Salute); alla Conferenza dei Sindaci sulle politiche per la Salute	<i>Deleghe</i> Alle Attività produttive; Eventi; Tradizioni; Commercio; Industria; Artigianato; Agricoltura; Marketing territoriale e Turismo	Delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 12-07-2024 (Convalida degli eletti) Decreto Sindacale n. 44 del 12-07-2024 (Decreto di nomina degli assessori comunali); Decreto Sindacale n. 45 del 16-07-2024 (Conferiment o delle Deleghe agli Assessori. Determinazioni ulteriori)

Con Decreto sindacale n. 46 del 16/7/2024 sono stati attribuiti ai sottoelencati consiglieri comunali gli incarichi di studio e collaborazione nelle materie a fianco di ciascuno indicate:

Nominativo Consigliere	Materie
Trivisonno Annamaria	Pari Opportunità, Politiche di Genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione
Bucci Raffaele	PUMS, Viabilità e Polizia Municipale
Fimiani Maria Concetta	Personale
Praitano Luca	Sport, Impiantistica sportiva
Panichella Giuseppina	Bilancio, Finanze e Tributi
Viola Giovanna	Politiche giovanili
Lopriore Liberio	Frazione Santo Stefano

1.6 La struttura amministrativa

La struttura amministrativa ha il compito di dare attuazione operativa agli indirizzi ed agli obiettivi di governo definiti dalla struttura politica.

Al Segretario Generale, che viene nominato dal Sindaco, fa capo la struttura organizzativa dell'Ente.

Egli rappresenta il garante della legittimità degli atti, risponde al Sindaco del suo operato e svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico - amministrativa in favore del Consiglio e della Giunta Comunale in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti.

Il Segretario sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività.

Assicura, inoltre, le condizioni organizzative ed i processi funzionali e decisionali affinché le strategie ed i piani dell'Ente, approvati a livello istituzionale, si attuino nei tempi e nei modi stabiliti.

L'organizzazione dell'Ente si articola in:

- **Aree**, che costituiscono le strutture organizzative di massimo livello e fungono da coordinamento dei Settori. Sono coordinate da un dirigente il quale risponde dei risultati realizzati al Segretario Generale;
- **Settori**, che sono strutture organizzative intermedie dotate di rilevante complessità. I responsabili di settore rispondono del loro operato al dirigente dell'area.
- **Servizi**, che sono strutture organizzative di primo livello, gestite operativamente da personale direttivo dell'Ente. Quest'ultimo risponde al responsabile del settore competente.

Si rimanda alla sezione n. 3 del presente PIAO per i dettagli dell'organizzazione amministrativa del Comune di Campobasso.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

Il valore pubblico può essere definito come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, a partire dalle politiche e dagli indirizzi strategici dell'Ente.

Una delle finalità principale dell'Ente pubblico, infatti, è proprio quella di generare “valore pubblico”: questo avviene quando l'impatto di una politica e dell'offerta di un servizio produce una serie di miglioramenti nei confronti dei cittadini e utenti, andando a mutare positivamente le condizioni di partenza.

Ne deriva quindi che risulta importante non solamente “produrre servizi” ma soprattutto misurare e valutare le politiche che si pongono in essere e le modalità con le quali si cerca di operare per soddisfare le esigenze di cittadini ed utenti. Non basta infatti dire che si sono abbassati i costi dei servizi, che si sono conseguiti ottimi indicatori di risultato se poi non vengono soddisfatti i bisogni locali e non si conseguono gli obiettivi alla base delle politiche formulate.

Il valore pubblico si compone di molti elementi: accountability, responsabilità, buona organizzazione, rispetto della legalità, efficienza, efficacia, economicità, visione del futuro, programmazione e controllo, coinvolgimento degli utenti, ecc. Si tratta di combinare e di integrare i diversi elementi in maniera intelligente, migliorando così la performance individuale e quella organizzativa, parametri, questi, che vanno a comporre la performance istituzionale.

La creazione di valore pubblico presuppone una organizzazione ottimale delle risorse disponibili finanziarie, patrimoniali, ma anche dotazioni organiche, valori di riferimento, ecc. che andranno a migliorare le condizioni di partenza dei cittadini e degli utenti, degli stakeholders ma anche dei dipendenti dell'organizzazione considerata e/o dell'ente locale.

In sintesi, un Ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (IMPATTO);
- i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (EFFICACIA) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- impiega in modo sostenibile e tempestivo (EFFICIENZA) le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli impatti;
- i risultati conseguiti e i comportamenti tenuti dai singoli (PERFORMANCE INDIVIDUALE) sono funzionali alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti. In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico finanziaria, gestionale, produttiva, temporale come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere funzionali alle strategie di generazione del valore pubblico.

Ai sensi dell'art. 3, comma 2 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 “Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività ed organizzazione”, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del documento Unico di Programmazione.

2.1.1 Agenda 2030

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione globale finalizzato a sradicare la povertà, proteggere il pianeta e garantire la prosperità e la pace, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, intitolata: "Trasformare il nostro mondo. L'Agenda per lo sviluppo sostenibile". Si compone di 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030, declinati a loro volta in 169 'target' o traguardi specifici, tra loro interconnessi e indivisibili, che costituiscono il nuovo quadro di riferimento per lo sviluppo sostenibile, inteso come uno sviluppo armonico tra crescita economica, inclusione sociale e tutela dell'ambiente.

Tali obiettivi possono essere ricondotti alle aree interconnesse di intervento identificate dalle cinque P: Persone, Prosperità, Pianeta, Pace e Partnership.

Ai fini dell'attuazione dell'Agenda 2030, l'Italia ha posto in essere un insieme di azioni che coinvolgono, a livelli diversi, Parlamento, Governo, Regioni ed Enti locali. In linea generale al livello governativo, spetta sia la fase di programmazione strategica, che quella del monitoraggio e della verifica dei risultati. Agli enti locali, invece, compete la concretizzazione e realizzazione di macro-obiettivi, perseguiti, per la maggior parte, attraverso le linee d'azione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che si riportano nel prossimo paragrafo.



I 17 **obiettivi** di sviluppo sostenibile:





POVERTÀ

Aiuto a chi vive con meno di 1,25 dollari al giorno e sono discriminati, malnutriti e privi di scolarizzazione.

Obiettivo 1: Sradicare la povertà in tutte le sue forme e ovunque nel mondo.



FAME

Cambiamento nel sistema globale agricolo e alimentare, così da poter aiutare 795 milioni di persone che attualmente soffrono la fame.

Obiettivo 2: Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare l'alimentazione e promuovere l'agricoltura sostenibile.



SALUTE E BENESSERE

Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti.

Alcuni miglioramenti: Aumento dell'aspettativa di vita e diminuzione di mortalità infantile e moderna.

Obiettivo 3: Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età.



ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Il livello di alfabetizzazione è diminuito nel corso degli anni e sono stati raggiunti grandi risultati soprattutto per ragazzi e bambini, ma è necessario raddoppiare gli sforzi per ottenere risultati sempre migliori.

Obiettivo 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti.



PARITÀ DI GENERE

Garantire alle donne gli stessi diritti dell'uomo, come parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche e a un lavoro dignitoso.

Rispetto per tutti senza discriminazioni di sesso, etnia o religione, ecc.

Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.



ACQUA PULITA E IGIENE

Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie.

Obiettivo 6: Garantire la disponibilità e la gestione sostenibile di acqua e servizi igienici per tutti.



ENERGIA PULITA

Garantire a tutti gli individui l'accesso a servizi energetici moderni e migliorare l'efficienza energetica così da permettere a tutti di affrontare le sfide e le opportunità in modo equo.

Obiettivo 7: Garantire l'accesso all'energia a prezzo accessibile, affidabile, sostenibile e moderna per tutti.



LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Creazione di posti di lavoro. Una crescita economica sostenibile permetterebbe a tutte le persone di avere un lavoro di qualità, che garantisca il rispetto delle norme di lavoro e dei diritti del lavoro.

Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti.



INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Lo sviluppo industriale e il progresso tecnologico permettono un aumento rapido e sostenuto del tenore di vita delle persone.

Obiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione.



RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Adottare politiche universali e prestare attenzione ai bisogni ai bisogni delle popolazioni svantaggiate permetterebbe di ridurre la povertà e la disuguaglianza tra le Nazioni ma anche all'interno di esse.

Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi.



CITTÀ' E COMUNITÀ'

L'ambiente che ci circonda può influire drasticamente sulle nostre abitudini e stili di vita. Per questo il miglioramento in ottica sostenibile dei nostri spazi vitali è un obiettivo imprescindibile entro il 2030.

Obiettivo 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili.



CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Riduzione dell'impiego di risorse, del degrado e dell'inquinamento nell'intero ciclo produttivo, migliorando la qualità della vita.

Obiettivo 12: Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili.



AGIRE PER IL CLIMA

STOP a mutamento delle condizioni metereologiche, innalzamento del livello del mare e scioglimento dei ghiacciai.

Obiettivo 13: Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze.



VITA SOTT'ACQUA

Salvare le biodiversità e i mari. Trovare una soluzione è fondamentale perché le risorse marine influenzano i sistemi globali e rendono la terra un luogo vivibile per l'uomo.

Obiettivo 14: Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine.



LA VITA SULLA TERRA

Ogni anno 13 milioni di ettari di foreste vengono perse!

Obiettivo 15: Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e invertire il degrado dei suoli e fermare la perdita di biodiversità.



PACE GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI

Promuovere, soprattutto ai più giovani società pacifiche ed inclusive, così da creare una società dove ogni persona ha gli stessi diritti.

Obiettivo 16: Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.



PARTNERSHIP

Collaborazione tra governi, settore privato e società civile per un obiettivo comune.

Obiettivo 17: Rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile.

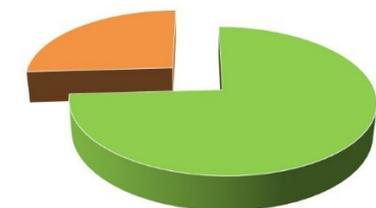
L'Amministrazione comunale di Campobasso ha partecipato attivamente al processo di modernizzazione, innovazione e transizione fortemente voluto dal PNRR, candidando diverse proposte progettuali al fine di cogliere le opportunità offerte dal Piano stesso, quale strumento di ripresa e rilancio economico introdotto dall'Unione europea per risanare le perdite causate dalla pandemia.

Numerose le candidature avanzate dal Comune di Campobasso ai bandi dei Ministeri di riferimento, nell'ambito di quattro delle sei Missioni; in particolare sono stati presentati e finanziati progetti per:

- M1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
- M2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica;
- M4 – Istruzione e ricerca;
- M5 – Inclusione e coesione, che vede il maggior numero di progetti candidati.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PROGETTI COMUNE DI CAMPOBASSO



Finanziamenti **P.N.R.R.**
€ 59.308.398,08

Altre fonti di finanziamento
€ 20.763.548,27

Totale finanziamenti
€ 80.071.946,35



Di seguito vengono illustrate nel dettaglio le dimensioni di riferimento rinvenibili e sintetizzabili nelle Linee Programmatiche di Mandato così come riportato nel D.U.P. 2024/2025.



Missione 1 (M1)  **-Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura**

La **Missione 1** si articola in tre componenti:

- **C1** - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA;
- **C2** -Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo;
- **C3** -Turismo e Cultura 4.0



Missione M1- Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura

Il **Comune** ha presentato **9 progetti** per un valore di
€ 2.991.308,00

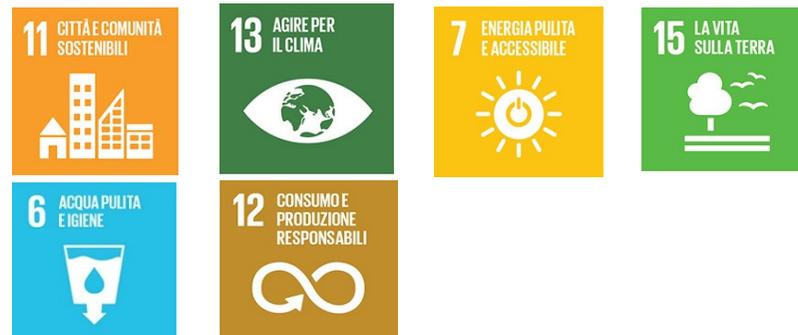
di cui
€ 2.941.308,00 P.N.R.R.
€ 50.000,00 altre fonti di finanziamento



Missione 2 (M2)  - **Rivoluzione Verde e transizione ecologica**

La **Missione 2** si articola in quattro componenti:

- C1** - Agricoltura sostenibile ed economia circolare;
- C2** - Transizione energetica e mobilità sostenibile;
- C3** - Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici;
- C4** - Tutela del territorio e delle risorse idriche;



Missione M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica

Il Comune ha presentato 14 progetti per un valore di € 11.451.356,48

**di cui
€ 2.941.308,00 P.N.R.R.
€ 50.000,00 altre fonti di finanziamento**



Missione 4 (M4)  – Istruzione e ricerca

La **Missione 4** si articola in due componenti:

C1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido **all'università**;

C2 - Dalla ricerca all'impresa;



Missione M4 – Istruzione e ricerca

Il Comune ha presentato 3 progetti interamente finanziati dal P.N.R.R. per un valore di € 4.774.000,00



Missione 5 (M5)  - **Inclusione e Coesione**

La **Missione 5** si articola in tre componenti:

- C1 - Politiche per il lavoro;
- C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore;
- C3 - Interventi speciali per la coesione territoriale;



Missione M5- Inclusione e Coesione

**Il Comune ha presentato 22 progetti
ottenendo finanziamenti per un valore totale di
€ 60.855.281,87**

di cui

€ 40.141.733,60 P.N.R.R.

€ 20.713.548,27 altre fonti di finanziamento



2.1.2 Linee di Mandato ed Obiettivi Strategici

LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO 2024-2029

In data 8 e 9 giugno 2024 (primo turno) e 23 e 24 giugno 2024 (turno di ballottaggio) si sono svolte le consultazioni elettorali per l'elezione diretta del Sindaco e il rinnovo del Consiglio Comunale di Campobasso. Ai sensi dell'art. 46 del TUEL e dello Statuto del Comune di Campobasso, in data 11 settembre 2024 sono state presentate le "Linee programmatiche di mandato del Sindaco" al Consiglio Comunale che individuano sette temi strategici che costituiscono gli indirizzi fondamentali e il punto d'incontro dei programmi elettorali delle forze politiche e civiche che hanno sostenuto la sindaca eletta e che, insieme, amministreranno la città. Allo stesso tempo, la programmazione, in un'ottica di continuità amministrativa e di ottimizzazione delle risorse pubbliche acquisite, dovrà necessariamente integrarsi con le diverse progettualità già avviate ed, in particolare, con le opere e le iniziative finanziate al Comune di Campobasso nell'ambito delle varie misure del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, oltre che con quelle finanziate nell'ambito del Contratto Istituzionale di Sviluppo per il Molise e delle Periferie Urbane della Presidenza del Consiglio dei Ministri (La periferia come centro).

CAMPOBASSO CITTÀ DELLO SVILUPPO, DELLA FORMAZIONE E DELL'INNOVAZION E 	CAMPOBASSO CITTÀ DEI QUARTIERI E DELLE CONTRADE 	CAMPOBASSO CITTÀ SOSTENIBILE 	CAMPOBASSO CITTÀ DEL VERDE 	CAMPOBASSO CITTÀ INCLUSIVA 	CAMPOBASSO CITTÀ DELLA CULTURA, DELLE TRADIZIONI E DEL TURISMO 	CAMPOBASSO CITTÀ DELLO SPORT 
<ul style="list-style-type: none"> • Formazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Ascolto del territorio 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilità sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> • Villa de Capoa 	<ul style="list-style-type: none"> • Welfare, salute e volontariato 	<ul style="list-style-type: none"> • Luoghi della cultura e storici 	
<ul style="list-style-type: none"> • Rilancio del polo produttivo e artigianale di Colle delle Api 	<ul style="list-style-type: none"> • Urbanistica 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciclo integrato dei rifiuti 	<ul style="list-style-type: none"> • Piazza Falcone e Borsellino 	<ul style="list-style-type: none"> • Edilizia sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Eventi culturali 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promozione della Casa delle Tecnologie di Campobasso in contrada Selva Piana quale hub dell'innovazione e delle start-up 	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi cimiteriali 	<ul style="list-style-type: none"> • Energia 	<ul style="list-style-type: none"> • Parco Scarafone 	<ul style="list-style-type: none"> • Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • Eventi della tradizione 	
<ul style="list-style-type: none"> • Rilancio del commercio e delle piccole botteghe artigiane 	<ul style="list-style-type: none"> • Viabilità e servizi 			<ul style="list-style-type: none"> • Politiche per le diverse abilità 	<ul style="list-style-type: none"> • Turismo 	
<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzazione dell'artigianato tipico 	<ul style="list-style-type: none"> • Ex Roxy ed ex Romagnoli 			<ul style="list-style-type: none"> • Politiche per l'infanzia e politiche giovanili 		
<ul style="list-style-type: none"> • Smart city, innovazione e digitalizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Distretto Militare 			<ul style="list-style-type: none"> • Politiche per la terza età 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Centro storico e centro murattiano 			<ul style="list-style-type: none"> • Lotta alle dipendenze 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Integrazione culturale • Politiche per gli animali 		

CAMPOBASSO CITTÀ DELLO SVILUPPO, DELLA FORMAZIONE E DELL'INNOVAZIONE

Campobasso città dello sviluppo, della formazione e dell'innovazione	SINTESI Dare nuovo impulso allo sviluppo economico della città trasformandola in un Hub della formazione e dell'innovazione in stretta collaborazione con le forze del partenariato economico, produttivo e sociale è l'obiettivo alla base di questo asse strategico. Vogliamo creare nuove opportunità di formazione e lavoro che possano incentivare i giovani a rimanere a Campobasso o decidere di ritornare. L'incremento dell'efficienza e della competitività economica riguarderà la creazione di un contesto di sviluppo in grado di valorizzare le piccole attività tradizionali, incentivando i mercati locali e il consumo a km0, facilitare il trasferimento tecnologico e il know-how tra ricerca ed imprese, per creare un contesto imprenditoriale dinamico ed innovativo, agevolare le imprese esistenti ed incentivare la nascita di nuove attività che adottano i principi dell'economia circolare e le nuove tecnologie.
<i>Formazione</i>	
<i>Rilancio del polo produttivo e artigianale di Colle delle Api</i>	
<i>Promozione della Casa delle Tecnologie di Campobasso in contrada Selva Piana quale hub dell'innovazione e delle start-up</i>	
<i>Rilancio del commercio e delle piccole botteghe artigiane</i>	
<i>Valorizzazione dell'artigianato tipico</i>	
<i>Smart city, innovazione e digitalizzazione</i>	

	AREE INTERESSATE	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	VALORE PUBBLICO	STAKEHOLDER/ BENEFICIARI
Campobasso città dello sviluppo, della formazione e dell'innovazione	<i>Formazione</i>	Organizzazione e/o promozione di occasioni di formazione per gli imprenditori, commercianti al fine di incrementare le loro competenze di marketing, gestionali e di accesso alle agevolazioni previste dalle normative vigenti;	Sviluppo dell'economia locale, aumento delle conoscenze e creazione di nuove opportunità occupazionali	Imprenditori e commercianti
		Opportunità di lavoro per formatori; Messa in rete delle istituzioni formative: scuola, università, formazione professionale, ITS;	Implementazione, condivisione delle conoscenze e sviluppo di connessioni tra gli attori del sistema educativo nell'ottica di una crescita condivisa e di un orientamento al benessere	Formatori, studenti e professionisti

Campobasso città dello sviluppo, della formazione e dell'innovazione	<i>Formazione</i>		economico, sociale ed ambientale.	
		Conferenza permanente tra amministrazione comunale e scuole cittadine	Messa a sistema di un canale diretto di dialogo tra istituzioni nell'ottica di condivisione dei bisogni e delle strategie da attuare per il benessere della collettività amministrata e del tessuto economico/sociale.	Studenti, amministrazione pubblica;
	<i>Rilancio del polo produttivo e artigianale di Colle delle Api</i>	Valorizzazione delle attività esistenti attraverso la rimodulazione delle imposte e tasse locali che prevedano un meccanismo premiale per gli immobili utilizzati;	Sviluppo dell'economia locale e creazione di nuove opportunità occupazionali;	Imprenditori
		Stipula di un accordo tra il Comune di Campobasso e il Comune di Ripalimosani per dar vita ad un soggetto giuridico autonomo, ad esempio un consorzio, costituito dai due Comuni e dalla Camera di Commercio, che si occuperà dei diversi servizi alle imprese e di attrarre nuove imprese e nuovi investimenti;	Stimolare la crescita economica, migliorare l'infrastruttura locale e creare nuove opportunità di lavoro, contribuendo significativamente al benessere della comunità.	Imprenditori e lavoratori
		Creazione di comunità energetiche green al fine di abbassare i costi energetici per le imprese già insediate e per quelle di nuova costituzione;	Sostenibilità ambientale, condivisione di risorse e utilizzo di energia pulita proveniente da fonti rinnovabili, incentivando così la transizione verso un modello energetico più sostenibile e vantaggioso per tutti.	Imprenditori e cittadini
		Completamento della nuova tangenziale NORD e della rotatoria e realizzazione di un'area di smistamento per grandi mezzi di trasporto.	Sostenibilità ambientale attraverso il miglioramento della viabilità e la riduzione del flusso di traffico. La realizzazione di tali	Cittadini, imprenditori,

Campobasso città dello sviluppo, della formazione e dell'innovazione	<i>Rilancio del polo produttivo e artigianale di Colle delle Api</i>		opere può contribuire a stimolare l'economia locale, facilitando gli scambi commerciali e migliorando la qualità della vita dei cittadini.	
	<i>Promozione della Casa delle Tecnologie di Campobasso in contrada Selva Piana quale hub dell'innovazione e delle startup</i>	Potenziamento della CTE di Campobasso come luogo d'incontro di giovani e startupper per sviluppare progetti innovativi e la nascita di una nuova realtà imprenditoriale proiettata su scenari nazionali ed internazionali;	Attrazione di investimenti e creazione di nuove opportunità lavorative	Imprenditori, giovani e cittadini
		Incontri di informazione e formazione con gli studenti delle scuole di diversi ordini e gradi per far conoscere la Casa e i progetti di innovazione che ospita;	Condivisione delle conoscenze e sviluppo di connessioni tra il mondo educativo e quello dell'innovazione nell'ottica di ispirare le future generazioni a contribuire attivamente allo sviluppo del tessuto produttivo e sociale locale.	Studenti di diversi ordini e gradi
		Ricerca di ulteriori finanziamenti utili ad implementare e sostenere nel tempo le attività della CTE;	Attrazione di investimenti, creazione di nuove opportunità lavorative e sostenibilità nel tempo della CTE quale officina dell'innovazione.	Imprenditori
		Definizione, anche in accordo con le altre CTE italiane ed il MIMIT, del prosieguo della CTE Molise.	Attrazione di investimenti, creazione di nuove opportunità lavorative e sostenibilità nel tempo della CTE quale officina dell'innovazione. Promozione dello sviluppo di nuove tecnologie e supporto alle imprese locali, contribuendo significativamente alla crescita economica e al benessere sociale.	Imprenditori, lavoratori.
		Interventi infrastrutturali su aree e fabbricati dismessi e/o sottoutilizzati, al fine di incrementare le presenze e la rivitalizzazione	Miglioramento del decoro urbano del centro città e sviluppo dell'economia locale. Inoltre,	Imprenditori,

Campobasso città dello sviluppo, della formazione e dell'innovazione	<i>Rilancio delle piccole botteghe artigiane</i>	soprattutto del centro cittadino;	progetti di successo in Italia e all'estero dimostrano che tali iniziative non solo risolvono problemi di degrado urbano, ma generano anche nuove opportunità di lavoro e promuovono la sostenibilità ambientale.	lavoratori, cittadini
		Costituzione di un Osservatorio Permanente composto da rappresentanti politico/tecnici del Comune, da un componente per ciascuna categoria produttiva e da un delegato di eventuali associazioni di quartiere con il compito di monitorare l'andamento delle attività commerciali e artigianali esistenti e di nuova apertura, programmare le attività da realizzare (organizzazione di eventi e fiere, modalità di utilizzo dei luoghi pubblici pertinenti e/o Accessori alle predette attività, ecc);	Miglioramento del benessere economico-sociale-ambientale dei cittadini e lo sviluppo equilibrato e sostenibile del tessuto urbano. L'approccio sistemico permette di valutare costantemente l'impatto delle politiche pubbliche, promuovendo la co-creazione di valore condiviso tra amministrazione e cittadini.	Cittadini, imprese, istituzioni
		Programmazione di manifestazioni fieristiche, condivise con i commercianti, gli artigiani, le associazioni culturali e turistiche, la Camera di Commercio, al fine promuovere i prodotti di qualità non solo di Campobasso, ma anche della regione Molise (latticini e formaggi, tartufo, insaccati, olio, vino, pasta e pane, erbe officinali, legumi, birra, miele ed ortaggi).	Valorizzazione dei prodotti tipici del territorio, sviluppo di una economia basata sulle eccellenze produttive, sviluppo del turismo e miglioramento del benessere economico, sociale.	Cittadini, imprese.
	Realizzazione della fiera dell'acciaio traforato e del ferro battuto, per rilanciare l'antica arte della lavorazione dell'acciaio campobassano, in collaborazione con Frosolone;	Valorizzazione del patrimonio di conoscenze dell'artigianato locale, stimolo dell'economia locale, creazione di reti di collaborazione e conoscenza.	Imprese artigiane, cittadini e turisti	

Campobasso città dello sviluppo, della formazione e dell'innovazione	<i>Valorizzazione dell'artigianato tipico</i>	Promozione di percorsi di informazione e formazione rivolti ai giovani sulla vocazione artigianale storica della città di Campobasso.	Conservazione e trasmissione del patrimonio di conoscenza nell'ambito della produzione artigiana, sviluppo di nuove iniziative produttive con relative ricadute occupazionali ed economiche.	Cittadini, Imprese artigiane
		Creazione di uno Sportello per il Microcredito, convenzionato con l'Ente Nazionale per il Microcredito, per svolgere attività di informazione e promozione sulle opportunità di microcredito da attivare a livello locale e nazionale, al fine di favorire la nascita di nuove imprese ed attività produttive e di svolgere formazione in materia di alfabetizzazione finanziaria;	Stimolare la crescita economica e creare nuove opportunità di lavoro, contribuendo significativamente al benessere della comunità.	Cittadini, Imprese
	<i>Smart city, innovazione e digitalizzazione</i>	Definizione del piano di Innovazione Digitale del Comune di Campobasso e sviluppo del processo di innovazione e digitalizzazione dell'Amministrazione (Piano di Transizione Digitale);	Miglioramento dei servizi pubblici in termini di efficacia, efficienza ed economicità; Creazione di un ecosistema digitale nel quale i servizi alla cittadinanza sono resi user friendly.	Cittadini e imprese
		Sviluppo della città innovativa con servizi digitali che mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la semplificazione e la digitalizzazione della filiera dei processi amministrativi;	Semplificazione dei processi amministrativi, creazione di un ambiente urbano che sia non solo tecnologicamente avanzato, ma anche inclusivo e sostenibile, dove la partecipazione dei cittadini è essenziale per lo sviluppo e l'implementazione di soluzioni innovative.	Cittadini e imprese
		Formazione delle competenze digitali interne al comune e a favore del tessuto sociale;	Rafforzamento delle conoscenze e delle abilità digitali del personale pubblico,	Impiegati comunali, cittadini.

Campobasso città dello sviluppo, della formazione e dell'innovazione	<i>Smart city, innovazione e digitalizzazione</i>		contribuendo così a un miglioramento complessivo dei servizi offerti alla comunità con il conseguente aumento del benessere sociale.	
		Messa a sistema dei dati in possesso dal Comune e delle altre istituzioni locali al fine di creare strumenti digitali che siano funzionali alla programmazione e pianificazione di interventi nel contesto urbano e che avviino un processo di rigenerazione urbana "intelligente".	Trasparenza, efficacia ed efficienza della macchina amministrativa, miglioramento dei servizi offerti, pianificazione "intelligente" mediante l'utilizzo innovativo del complesso dei dati a disposizione dell'Ente. Creazione di benessere sociale, economico ed ambientale.	Istituzioni cittadinanza e

CAMPOBASSO CITTÀ DEI QUARTIERI E DELLE CONTRADE

Campobasso città dei quartieri e delle contrade	<p align="center">SINTESI</p> <p>La sfida dell'Amministrazione sarà quella di coniugare le esigenze del centro urbano, ed in particolare del centro storico, con quello delle numerose contrade e quartieri periferici della città, curando il decoro urbano, aumentando i servizi, proseguendo ed implementando le attività di riqualificazione e rigenerazione urbana, avviate grazie agli investimenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ma, soprattutto, ascoltando e dando voce ai cittadini residenti che saranno coinvolti nelle scelte dell'amministrazione.</p> <p>L'obiettivo è aumentare il controllo del territorio garantendo in ogni quartiere e nel centro storico la presenza di presidi della polizia municipale, che opererà in collaborazione ed a stretto contatto con le Forze dell'Ordine.</p>
<i>Ascolto del territorio</i>	
<i>Urbanistica</i>	
<i>Servizi cimiteriali</i>	
<i>Viabilità e servizi</i>	
<i>Ex Roxy ed ex Romagnoli</i>	
<i>Distretto Militare</i>	
<i>Centro storico e centro murattiano</i>	

	AREE INTERESSATE	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	VALORE PUBBLICO	STAKEHOLDER/ BENEFICIARI
Campobasso città dei quartieri e delle contrade	<i>Ascolto del territorio</i>	Assemblee cittadine trimestrali per ascoltare le esigenze di chi abita nei quartieri e nelle zone periferiche;	Miglioramento del benessere sociale ed economico mediante una rete di ascolto delle esigenze del territorio che permetta di programmare gli interventi a favore della cittadinanza.	Cittadini e associazioni di quartiere
		Conferimento di deleghe specifiche su centro storico e contrade.	Miglioramento della qualità della vita nelle comunità amministrative e del tessuto	Cittadini

Campobasso città dei quartieri e delle contrade	<i>Ascolto del territorio</i>		economico con particolare attenzione a quelle aree che per caratteristiche fisiche/socio/demografiche presentano condizioni più sfavorevoli rispetto alle aree centrali.	
	<i>Urbanistica</i>	Adozione di un nuovo Regolamento edilizio ai fini dell'individuazione di tipologie edilizie di arredo e decoro urbano;	Miglioramento della qualità della vita nelle comunità amministrative, facilitazione degli interventi di riqualificazione urbana in ottica ecosostenibile.	Imprenditori edili, cittadini.
		Consumo di suolo zero, se non in casi necessari o di particolare rilevanza (es. edilizia sociale);	Il concetto di "Consumo di suolo zero" è un principio fondamentale per la tutela del territorio e la sostenibilità ambientale. Esso mira a limitare l'uso del suolo per nuove costruzioni, preservando così le risorse naturali e agricole.	Cittadini
		Adozione variante generale per progettare ed incentivare piani di recupero, ristrutturazioni, riqualificazioni e rigenerazioni;	Valorizzazione del tessuto urbano esistente, recupero e rigenerazione di aree degradate; Miglioramento della qualità della vita e crescita sostenibile.	Imprenditori, cittadini
		Predisposizione di un piano di recupero del centro storico cittadino, anche ai fini dell'individuazione delle modalità di utilizzo e di destinazione dei beni, per fini residenziali, ricettivi, turistici e/o commerciali, per l'implementazione di servizi e parcheggi, per la elaborazione delle tipologie costruttive e di ristrutturazione volte alla valorizzazione del patrimonio storico e culturale;	Valorizzazione del tessuto urbano esistente, riqualificazione dell'area medioevale della città, recupero e rigenerazione di aree degradate nel rispetto dell'identità storica; Miglioramento della qualità della vita, creazione di nuove opportunità lavorative legate al territorio e crescita sostenibile.	Imprenditori del settore alberghiero, settore commerciale, cittadini.

Campobasso città dei quartieri e delle contrade	<i>Urbanistica</i>			
		Realizzazione pedonali di percorsi coperti e/o semicoperti nel centro storico e centro murattiano;	Favorire la mobilità sostenibile, proteggere i cittadini dagli agenti atmosferici e valorizzare il patrimonio architettonico. Miglioramento della qualità dell'aria e della vita	Cittadini, turisti e imprenditori.
		Promozione di accordi di programma pubblico privati (ex L.n.241/90) che riconoscano ai privati (progettisti, proprietari e/o operatori economici) la facoltà e l'onere di proporre soluzioni di sviluppo che comportino il conseguimento di una facoltà edificatoria a fronte di un beneficio pubblico da riconoscere all'ente (quale, ad esempio, l'adeguamento e la messa a norma delle infrastrutture esistenti e la realizzazione di quelle necessarie a supportare i maggiori carichi urbanistici insediati e/o da insediare) in percentuale all'entità dell'edificabilità conseguita;	Bilanciamento dello sviluppo economico/edilizio privato con il riconoscimento in favore della collettività di un beneficio pubblico, miglioramento della qualità della vita e sostenibilità ambientale.	Imprese, cittadini, istituzioni.
		Individuazione di locali comunali ove ubicare attività espositive per la costituzione di un Polo Fieristico Diffuso;	Sviluppo dell'economia locale, aumento delle conoscenze e creazione di nuove opportunità occupazionali.	Imprese, cittadini, istituzioni.
		Valorizzazione degli spazi dell'ex Mercato Coperto di Via Monforte, oggetto di un intervento di recupero e riqualificazione già finanziato nell'ambito del programma Periferie Urbane della Presidenza del Consiglio dei Ministri, anche mediante concessione a privati, associazioni, operatori economici ed enti del terzo settore.	Rivitalizzazione del centro urbano, Sviluppo dell'economia locale, aumento delle conoscenze e creazione di nuove opportunità occupazionali	
	Adeguamento dei servizi cimiteriali;	Miglioramento della qualità della vita, della dignità	Cittadini	

Campobasso città dei quartieri e delle contrade	<i>Servizi cimiteriali</i>		dell'uomo e del decoro.	
		Revisione regolamento;	Adeguamento al quadro normativo esistente, miglioramento in termini di efficacia ed efficienza del servizio reso alla collettività.	Cittadini, istituzioni
	<i>Servizi cimiteriali</i>	Realizzazione del tempio crematorio.	Creazione di alternative etico-sociali alla pratica di inumazione/tumulazione per rispondere alle esigenze della collettività.	Cittadini
	<i>Viabilità e servizi</i>	Manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade e dei marciapiedi, in particolare delle zone periferiche della città e delle contrade;	Miglioramento del decoro urbano e della qualità della vita dei cittadini, della sicurezza stradale con riqualificazione del tessuto viario della città.	Cittadini
		Proseguimento ed implementazione degli interventi di adeguamento delle strutture e degli spazi pubblici destinati al tempo libero ed alle attività sportive e ricreative di prossimità per bambini, ragazzi e diversamente giovani;	Miglioramento della qualità della vita e riqualificazione urbana.	Bambini, giovani e anziani.
		Potenziamento della pubblica illuminazione ed ampliamento dei sistemi di videosorveglianza nelle zone periferiche della città e nelle contrade anche al fine di aumentare la sicurezza dei cittadini residenti e prevenire fenomeni di microcriminalità;	Miglioramento delle condizioni di sicurezza urbana con conseguente aumento degli standard di qualità della vita sul territorio.	Cittadini residenti e turisti.
		Pulizia e decoro urbano anche mediante affidamento del servizio di sfalcio e pulizia delle cunette e delle strade comunali ad aziende agricole con sede nelle contrade;	Miglioramento delle condizioni di decoro e di sicurezza urbana (protezione contro incendi) con conseguente aumento degli standard di qualità della vita sul territorio. Valorizzazione delle imprese agricole presenti sul territorio.	Aziende agricole, cittadini

Campobasso città dei quartieri e delle contrade	<i>Viabilità e servizi</i>	Promozione di una viabilità sostenibile, che colleghi le contrade con il centro della città, mediante realizzazione di piste ciclabili integrate con marciapiedi e previsione di mini bus elettrici che percorrano i tragitti con una frequenza maggiore;	Riduzione dell'inquinamento e miglioramento della qualità della vita urbana. Queste iniziative sono in linea con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale, e rispondono alle esigenze di mobilità delle comunità in maniera efficiente e rispettosa dell'ambiente.	Cittadini
		Costituzione di comunità energetiche da fonti rinnovabili, con partecipazione diretta del Comune, in particolare nelle contrade ancora non interessate dalla metanizzazione, al fine di garantire autoproduzione di energia e risparmi sui costi energetici per le famiglie;	Sostenibilità ambientale e utilizzo di energia pulita proveniente da fonti rinnovabili, incentivando così la transizione verso un modello energetico più sostenibile e vantaggioso per tutti. Vantaggi economici nelle zone non metanizzate.	Cittadini e istituzioni
		Apertura di una sezione della polizia municipale e di alcuni uffici comunali per aumentare il presidio nella zona del borgo antico.	Valorizzazione di tutte le aree cittadine, miglioramento dei servizi e della sicurezza urbana.	Cittadini e istituzioni
	<i>Ex Roxy ed ex Romagnoli</i>	Confronto con la Regione Molise al fine di pervenire finalmente al recupero ed alla rigenerazione urbana dell'ex hotel Roxy e dell'area dell'ex Stadio Romagnoli da destinare all'ubicazione di uffici regionali e/o studentato universitario e destinazione a verde.	Rigenerazione urbana e miglioramento del decoro e rifunzionalizzazione di aree degradate. Miglioramento delle condizioni di vita.	Cittadini, studenti, lavoratori, utenti, istituzioni.
	<i>Distretto Militare</i>	Previa verifica della disponibilità da parte del Ministero della Difesa per individuare una sede alternativa nel territorio comunale per gli attuali Uffici presenti nel distretto con la garanzia di conservarne gli organici e potenziarne le funzioni, anche come Protezione Civile, con avvio, di intesa con le altre amministrazioni competenti, delle procedure per una delocalizzazione, con destinazione dell'attuale Distretto Militare a sede di uffici giudiziari, oppure ad altra funzione pubblica.	Rigenerazione urbana e rifunzionalizzazione di aree centrali. Miglioramento delle condizioni di vita.	Cittadini e istituzioni

Campobasso città dei quartieri e delle contrade	<i>Centro Storico e Centro Murattiano</i>	Creazione di un centro commerciale naturale che lo renda competitivo ed attraente anche con percorsi semi coperti;	Raccordo tra aree del centro storico e del centro murattiano al fine di rifunzionalizzare il centro storico e avviare progetti di sviluppo economico e sociale che permettano al vecchio borgo di essere valorizzato. Miglioramento della qualità della vita e sviluppo del tessuto economico e sociale.	Cittadini, imprese.
	<i>Centro Storico e Centro Murattiano</i>	Riduzione massima possibile dell'imposta sull'occupazione di suolo pubblico per attività di somministrazione in tutta la città in attesa di approvazione di apposito regolamento.	Sviluppo del tessuto economico anche in aree dove la densità edilizia non permette di avere spazi adeguati all'esercizio di attività commerciali. Miglioramento del decoro di aree urbane.	Imprese.

CAMPOBASSO CITTÀ SOSTENIBILE

Campobasso Città Sostenibile	SINTESI
<i>Mobilità sostenibile</i>	<p>Rendere Campobasso una città sostenibile si basa sulla convinzione che una rivoluzione ambientale si possa attuare solo con un concerto di azioni e di attori coinvolti, pubblici e privati, a livello cittadino e urbano. L'uso del suolo, l'adattamento e mitigazione dei cambiamenti climatici, la transizione energetica verso le fonti rinnovabili, la qualità delle risorse ambientali, la protezione ed il rafforzamento degli ecosistemi urbani e la mobilità sostenibile sono azioni integrate ed interconnesse finalizzate all'obiettivo comune di una città sostenibile, resiliente, ma al contempo abitabile ed attrattiva.</p> <p>Le azioni che verranno realizzate serviranno a difendere dagli impatti della crisi climatica le proprie cittadine e cittadini e l'ambiente naturale, garantendo una transizione ecologica socialmente giusta, con un'azione efficace e lungimirante, che punti ad un sistema di mobilità pubblica, accessibile ed integrata e investendo per creare una alternativa al mezzo privato, dia maggiore attenzione all'intera catena del ciclo dei rifiuti con l'obiettivo di migliorare le performance della raccolta differenziata, attui sistemi che possano garantire abbattere i costi di approvvigionamento dell'energia elettrica per le aziende e i cittadini, soprattutto per i meno abbienti.</p>
<i>Ciclo integrato dei rifiuti</i>	
<i>Energia</i>	

	AREE INTERESSATE	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	VALORE PUBBLICO	STAKEHOLDER/BENEFICIARI
Campobasso Città Sostenibile	<i>Mobilità sostenibile</i>	Realizzazione di percorsi pedonali da tutti fruibili e delle piste ciclabili come Biciplan del Comune di Campobasso;	Riduzione dell'inquinamento, mobilità e crescita sostenibile, miglioramento delle condizioni di sicurezza dei fruitori e della qualità della vita.	Cittadini e soggetti che utilizzano le infrastrutture
		Riattivazione del parcheggio bici in Piazzetta Palombo per il trasporto per la città e/o per gli itinerari turistici anche tramite una risistemazione dei rastrelli posti in città;	Riduzione dell'inquinamento, mobilità e crescita sostenibile, miglioramento delle condizioni di sicurezza dei fruitori e della qualità della vita.	Cittadini e soggetti che utilizzano le infrastrutture

Campobasso Città Sostenibile	<i>Mobilità sostenibile</i>	Incentivazione dell'uso dei mezzi pubblici, possibilmente tutti elettrici o a bassa emissione;	Riduzione dell'inquinamento, decongestionamento del centro cittadino, mobilità e crescita sostenibile, miglioramento delle condizioni di sicurezza dei fruitori e della qualità della vita.	Cittadini e soggetti che utilizzano le infrastrutture
		Attuazione delle direttive e dei progetti contenuti nel Piano Urbano della Mobilità Sostenibile PUMS di Campobasso approvato, in vigore e consultabile sul sito del Comune;	Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) di Campobasso rappresenta un importante passo avanti nella pianificazione e implementazione di strategie di mobilità che rispondono alle esigenze contemporanee di sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Miglioramento della qualità della vita urbana e la promozione di un trasporto più pulito e accessibile.	Cittadini e soggetti che utilizzano le infrastrutture e la rete viaria della città.
		Completamento dei lavori di ristrutturazione del Terminal bus e avvio delle procedure di affidamento della gestione a privati con procedura di evidenza pubblica;	Miglioramento della qualità dei servizi e della mobilità "da e verso" la città, benessere sociale e sviluppo economico.	Cittadini, imprese
		Attivazione di zone a traffico limitato tramite condivisione delle scelte con la cittadinanza e grazie alle fasi di sperimentazione, calibrate e definite, in base alle osservazioni dei cittadini stessi, sia per gli spazi da destinare alla piena pedonabilità sia per le modalità e gli orari di accesso;	Miglioramento della qualità della vita delle aree centrali, mitigazione degli effetti dell'inquinamento.	Cittadini, imprese
		Avvio del progetto della cabinovia che dalla scuola Notte arriva all'acquedotto dietro la chiesa di S. Giorgio per facilitare l'accesso al castello Monforte e rendere più vivibile il centro storico.	Valorizzazione del centro storico, miglioramento delle condizioni di accessibilità delle aree cittadine e di qualità della vita dei residenti. Sviluppo di flussi turistici verso la collina Monforte.	Cittadini, imprese, turisti
	<i>Mobilità sostenibile</i>			

Campobasso Città Sostenibile	<i>Ciclo integrato dei rifiuti</i>	Monitoraggio dei punti di forza e di criticità della raccolta differenziata ed efficientamento del ciclo integrato dei rifiuti per raggiungere il 65% della raccolta differenziata che attualmente è al 50%;	Sviluppo ecosostenibile, miglioramento delle condizioni igieniche del territorio, utilizzo dei rifiuti come “risorsa” da reimmettere nel ciclo produttivo. Miglioramento della qualità della vita, riduzione dei costi di gestione a carico della cittadinanza.	Cittadini, istituzioni
		Raggiungimento del riconoscimento di “Comune Riciclone”;	Il riconoscimento di "Comune Riciclone" rappresenta un valore pubblico significativo, poiché premia gli sforzi della comunità locale nella gestione virtuosa dei rifiuti urbani.	Cittadinanza
		Realizzazione di ECOISOLE, distribuite più uniformemente sul territorio, attraverso “strutture di conferimento automatizzato dei rifiuti, a supporto del servizio di raccolta domiciliare” per i rifiuti più ingombranti;	Miglioramento della qualità della vita di coloro che utilizzano il servizio di raccolta rifiuti e incentivazione della cultura del riciclo/riuso e della raccolta differenziata.	Cittadini
		Istituzione della figura del tutor del decoro cittadino da individuare tra il personale dell’Ente o della Società partecipata SEA, per informare le utenze domestiche e non sulle corrette modalità di gestione dei rifiuti e per risolvere i problemi ambientali, come i recuperi in tempi brevi dei rifiuti abbandonati.	miglioramento delle condizioni igieniche del territorio e deterrente contro le pratiche di abbandono dei rifiuti e inesatto conferimento. Miglioramento della qualità di vita del territorio.	Cittadini
	<i>Energia</i>	Costituzione di Comunità Energetiche in grado di abbattere i costi di approvvigionamento dell’energia elettrica per le aziende e i cittadini.	Sostenibilità ambientale, transizione verso un modello energetico più sostenibile. Vantaggi economici per la cittadinanza e le imprese.	Imprenditori e cittadini

CAMPOBASSO CITTÀ DEL VERDE

Campobasso città verde	SINTESI
<i>Villa de Capoa</i>	Si proseguirà nell'attività di rigenerazione del verde urbano valorizzando le azioni programmate o che già sono in atto e che prevedono il ripopolamento arboreo della città, la valorizzazione del Parco della Musica di via Ungaretti e del Parco San Giovanni, gli orti sociali di contrada Macchie e di Colle dell'Orso, il Parco Tedeschi nell'area del Terminal, la conversione del Parco Ungaretti in orto botanico, la cura delle piccole aree verdi, l'implementazione delle aree di sgambamento per i cani, con aree attrezzate per fare sport, come quella in viale Manzoni, la riqualificazione della Collina di San Giovannello. Il modo più naturale per accrescere la qualità della vita è incrementare il verde aumentandone le superfici destinate, dai parchi urbani ai giardini di quartiere, dalle alberature stradali fino alle piccole aiuole.
<i>Piazza Falcone e Borsellino</i>	
<i>Parco Scarafone</i>	

	AREE INTERESSATE	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	VALORE PUBBLICO	STAKEHOLDER/ BENEFICIARI
Campobasso Città Sostenibile	<i>Villa de Capoa</i>	Continuazione dei lavori della Villa de Capoa finanziata dai fondi PNRR Cultura per i giardini storici d'Italia che consentiranno di restituire la Villa alla comunità non solo come parco urbano, ma anche come elemento di divulgazione scientifica attraverso la valorizzazione della biodiversità presente nel gioiello verde della città;	Riqualificazione e manutenzione del patrimonio storico a verde della città, sviluppo sostenibile e miglioramento della qualità della vita del territorio. Sviluppo di flussi turistici.	Cittadini, turisti.
	<i>Piazza Falcone e Borsellino</i>	Avvio del dialogo con la Regione Molise per scongiurare una nuova edificazione dell'area della piazza antistante l'ex Roxy e attigua all'ex Romagnoli per garantire la realizzazione di un parco urbano attrezzato, disegnato da architetti del verde, perché sia destinato a diventare un punto di aggregazione e socializzazione per i campobassani di tutte le età, dove poter trascorrere il tempo libero, passeggiare, ospitare concerti, eventi, cinema all'aperto, altre manifestazioni culturali e sportive;	Rigenerazione urbana, destinazione a verde di ampie aree del centro cittadino, miglioramento della qualità della vita del territorio.	Cittadini.

Campobasso Città Sostenibile	<i>Parco Scarafone</i>	Continuazione dei lavori del Parco Scarafone, il nuovo corridoio verde capace di riconnettere il quartiere San Giovanni e l'Università del Molise, all'area del terminal fino all'area dell'ex Romagnoli e Villa De Capoa.	Creazione di un polmone verde cittadino, riqualificazione di aree cittadine e miglioramento della qualità della vita.	Cittadini.
---	------------------------	--	---	------------

CAMPOBASSO CITTÀ INCLUSIVA

Campobasso città inclusiva	<p style="text-align: center;">SINTESI</p> <p>Campobasso, prima di essere una città, è una comunità di persone laboriose, solidali ed inclusive. La città cresce e si sviluppa se abbraccia e si prende cura di ogni cittadina e cittadino, senza lasciare indietro nessuno. A tale proposito occorre stipulare un nuovo patto sociale, che metta al centro il benessere delle persone, finalizzato a sostenere in particolare i giovani e le famiglie, generare nuove opportunità e migliorare la rete di assistenza ai cittadini fragili, anche mediante l'approvazione di un regolamento generale in materia di servizi sociali, che contenga i principi generali e le finalità cui si conforma il sistema integrato dei servizi sociali del Comune, i destinatari degli interventi, i diritti degli interessati, la carta dei servizi, l'accesso ai servizi e le disposizioni procedurali.</p> <p>Mettere a punto politiche di rigenerazione sociale che vedano lo strumento della partecipazione attiva dei cittadini come metodo incentivato, grazie anche al sostegno al mondo dell'associazionismo in una logica di restituzione sociale sia in termini assistenziali che di iniziative legate alla rivitalizzazione e cura degli spazi pubblici. Riflettere in modo innovativo sul tema dell'abitare e sulla distribuzione dei servizi sanitari sul territorio, cercando di sviluppare modelli in linea con i recenti investimenti in atto e con una programmazione di lungo periodo più attenta ed articolata.</p>
<i>Welfare, salute e volontariato</i>	
<i>Edilizia sociale</i>	
<i>Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere</i>	
<i>Politiche per le diverse abilità</i>	
<i>Politiche per l'infanzia e politiche giovanili</i>	
<i>Politiche per la terza età</i>	
<i>Lotta alle dipendenze</i>	
<i>Integrazione culturale</i>	
<i>Politiche per gli animali</i>	

	AREE INTERESSATE	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	VALORE PUBBLICO	STAKEHOLDER/ BENEFICIARI
Campobasso città inclusiva	<i>Welfare, salute e volontariato</i>	Introduzione del salario minimo di 9 euro lordi ad ora, nei capitolati di appalto di tutte le gare indette dal Comune di Campobasso, sulla scorta di quanto già sperimentato da altre amministrazioni locali;	Miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori con ricadute sui consumi e miglioramento del tessuto economico.	Imprenditori e lavoratori.
		Promozione, attraverso l'interessamento ed il coinvolgimento degli altri organi istituzionali competenti, di una riprogrammazione volta ad una reale integrazione delle strutture sanitarie di ricovero e cura (ospedale territorio), sfruttando e potenziando i diversi presidi (poliambulatori, consultori, etc.) e di ricerca	Migliorare l'efficienza del sistema sanitario e garantire un'assistenza continua e di qualità ai cittadini, miglioramento della qualità della vita.	Cittadini.

Campobasso città inclusiva	<i>Welfare, salute e volontariato</i>	presenti sul territorio comunale;		
		Riattivazione dei patti sociali: le persone (e le famiglie) che non hanno reddito, perché non sono in condizioni di lavorare o perché hanno difficoltà a ricollocarsi al lavoro, riceveranno un supporto economico in cambio di un impegno sociale o civico per la città;	Inclusione sociale, miglioramento delle condizioni di vita delle persone meno abbienti con ricadute sui consumi e miglioramento del tessuto sociale ed economico.	Cittadini.
		Apertura di uffici di prossimità nei quartieri più periferici e nelle contrade, anche mediante l'intermediazione del partenariato sociale, per informare, raccogliere richieste di supporto, consentire il disbrigo di pratiche a persone che non riescono a farlo da sole;	Inclusione sociale e miglioramento della qualità dei servizi offerti.	Cittadini.
		Costituzione di sale di comunità mediante recupero di fabbricati abbandonati e/o fatiscenti, per attività sociali, assistenziali, ludiche e ricreative volte a rafforzare forme di coesione ed integrazione della popolazione e della comunità, con presenza periodica di assistenti sociali e mediatori culturali;	rigenerazione urbana e inclusione sociale mediante miglioramento della qualità dei servizi offerti.	Cittadini.
		Attivazione di un numero telefonico (h/24) di pronto intervento sociale e civico per effettuare segnalazioni urgenti su disservizi e disagi sociali;	Inclusione sociale e miglioramento della qualità dei servizi offerti e della gestione delle emergenze sociali.	Cittadini.
		Attivazione del servizio "taxi sociale" che sarà a disposizione di tutti i cittadini in condizione di fragilità e di chiunque non sia autonomo negli spostamenti ed ha bisogno di muoversi in auto, ad esempio per una visita medica ovvero anche per potere andare al cinema o al teatro;	Inclusione sociale e miglioramento della qualità dei servizi offerti.	Anziani e persone non autonome.
		Attivazione del telecontrollo dei parametri vitali, a beneficio delle persone over 65 che ne faranno richiesta, attraverso appositi braccialetti elettronici, sul modello di quanto già sperimentato dall'ATS di Campobasso nel Comune di Vinchiaturò;	Inclusione sociale e miglioramento della qualità dei servizi offerti e della gestione delle emergenze.	Anziani.

Campobasso città inclusiva	<i>Welfare, salute e volontariato</i>	Istituzione dell'Albo delle persone e delle famiglie disponibili all'affido sociale e culturale per supportare nuclei familiari che non possono garantire ai propri figli, per varie ragioni, la frequentazione dei luoghi di socializzazione e di crescita (biblioteche, palestre, corsi d'arte o musica, centri ricreativi, etc.);	Inclusione sociale, miglioramento della qualità della vita, sviluppo di una cultura etica.	Genitori e ragazzi.
		Potenziamento di tutti i servizi ed i progetti di inclusione già in essere (tirocini di inclusione, progetto HOUSING FIRST e progetto STAZIONE DI POSTA per persone senza dimora, servizio di commercio solidale, distribuzione beni di prima necessità);	Inclusione sociale, riduzione delle disuguaglianze, partecipazione in condizioni di parità alla vita cittadina, garantire condizioni di vita dignitose a tutti.	Persone in difficoltà economica.
		Sostegno e promozione delle associazioni di quartiere;	Inclusione sociale, riduzione delle disuguaglianze, sostegno all'associazionismo quale mezzo per la partecipazione in condizioni di parità alla vita cittadina.	Associazioni.
		Attivazione di "Progetti di amministrazione condivisa" per la gestione delle aree verdi e dei luoghi simbolo della città;	Modelli di gestione partecipata, attenzione ai bisogni della collettività, rigenerazione urbana.	Cittadini, imprese, associazioni.
		Attivazione della "banca del tempo" per la creazione di un sistema in cui le persone scambino reciprocamente attività, servizi e saperi;	Miglioramento della qualità della vita attraverso strumenti di condivisione reciproca di attività, saperi e servizi.	Cittadini.
		Attivazione della Consulta del volontariato.	Sviluppo di un sistema di welfare più inclusivo, miglioramento nella elaborazione di politiche e creazione di un legame tra istituzioni e mondo del volontariato.	Volontari, protezione civile.
	<i>Edilizia sociale</i>	Ulteriori interventi di edilizia sociale volti alla manutenzione straordinaria degli immobili comunali già esistenti per il miglioramento della qualità dell'abitare oltre che per offrire nuove opportunità residenziali a coloro che sono in una condizione economica	Miglioramento delle condizioni di vita negli immobili, offerta di nuove opportunità residenziali.	Istituzioni e persone in difficoltà economiche.

Campobasso città inclusiva	<i>Edilizia sociale</i>	svantaggiata.		
	<i>Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere</i>	Lavoro agile per uomini e donne con esigenze di accudimento di minori e/o persone non autosufficienti;	Equilibrio tra vita professionale e personale;	Lavoratori.
		Riattivazione, previa modifica regolamentare migliorativa, della Consulta femminile cittadina;	Riconoscimento e valorizzazione del ruolo delle donne nella società. Promozione dell'uguaglianza di genere.	Cittadini e istituzioni.
		Aumento dei posti disponibili nei nidi comunali (con creazione di nuovi spazi sia in zona Vazzieri che al CEP Nord);	Miglioramento delle condizioni di vita ed equilibrio tra vita professionale e personale.	Genitori e bambini.
		Azioni di prevenzione e di contrasto alla violenza ed alle discriminazioni di genere, attraverso CAV e Casa Rifugio comunali e di Ambito Territoriale, lo Sportello LGBTQ+, il "Centro Be Future Molise Centro di aiuto alle famiglie con minorenni vittime di violenza e abusanti", in collaborazione con le Istituzioni (a partire da quelle scolastiche), gli enti del privato sociale, gli Ordini professionali, le Forze dell'Ordine;	Riconoscimento e valorizzazione dell'uguaglianza di genere. Miglioramento della qualità della vita tramite azioni di contrasto alla violenza di genere e creazione di centri di aiuto/ascolto.	Persone vittime di violenze.
		Riserva di alloggi popolari in favore di donne che abbiano subito violenze all'interno delle mura domestiche e che non dispongono di altre soluzioni abitative per allontanarsi dal contesto violento.	Miglioramento della sicurezza e della qualità della vita, inclusione sociale e sostegno diretto.	Donne vittime di violenze.
	<i>Politiche per le diverse abilità</i>	Adozione di segnaletica e cartellonistica con linguaggio aumentativo alternativo (CAA);	Facilitare la comunicazione per le persone con difficoltà comunicative. Integrazione sociale e uguaglianza con un approccio inclusivo.	Cittadini.
		Creazione di collegamenti strutturati tra i Centri Socio/Educativi comunali e di Ambito Territoriale Sociale (CSEU Centro Peter Pan e G. Palmieri, Casa Nostra), tutti i Centri Diurni (es. "Casa delle Esperienze") e le Istituzioni, gli enti del terzo settore, le attività commerciali cittadine, le associazioni sportive;	Messa a sistema di una rete tra istituzioni, associazioni e altri operatori per il miglioramento dei servizi e della qualità di vita.	Anziani, ragazzi, sportivi, imprenditori.

Campobasso città inclusiva	<i>Politiche per le diverse abilità</i>	Avvio del Centro Diurno per persone con Disabilità CDD (con alcuni posti letto) in corso di realizzazione presso i locali di Via Gramsci;	Miglioramento della qualità di vita delle persone disabili, inclusione sociale, lotta alle disuguaglianze.	Disabili.
		Potenziamento esperienze di autonomia in cohousing di ragazze e ragazzi con disabilità presso la struttura di Via Marche;	Miglioramento della qualità di vita delle persone disabili, inclusione sociale, lotta alle disuguaglianze.	Ragazzi e ragazze con disabilità.
		Abbattimento delle barriere architettoniche mediante applicazione del nuovo PEBA, già licenziato dal Comune di Campobasso nel corso dell'ultima consiliatura;	Miglioramento della qualità di vita attraverso politiche di l'accesso universale e di mobilità all'interno degli spazi pubblici e degli edifici. Promozione della partecipazione alla vita cittadina in condizioni di uguaglianza.	Cittadinanza e persone affette da disabilità.
		Prosecuzione e potenziamento di tutti i servizi (di assistenza, di trasporto, ecc.) in essere per bambine e bambini, ragazze e ragazzi con diverse abilità;	Miglioramento della qualità di vita attraverso i servizi ai cittadini diversamente abili. Promozione della partecipazione alla vita cittadina in condizioni di uguaglianza.	Bambine e bambini, ragazze e ragazzi con diverse abilità.
		Collaborazione con la Consulta comunale della Salute mentale;	Sviluppo di strategie inclusive e partecipative, che pongono al centro la dignità e i diritti umani delle persone con sofferenza mentale. Promozione della partecipazione alla vita cittadina in condizioni di uguaglianza.	Persone affette da disabilità.

Campobasso città inclusiva	<i>Politiche per l'infanzia e politiche giovanili</i>	Ampliamento e potenziamento dei servizi di supporto postscolastici e familiari già esistenti, tramite la creazione di una rete strutturata, coordinata dal Comune di Campobasso, ed il raccordo con gli enti del terzo settore;	Messa a sistema di una rete tra istituzioni, associazioni e altri operatori per il miglioramento dei servizi e della qualità di vita.	Ragazzi e bambini, cittadini.
		Progetti di avvicinamento di bambine e bambini all'arte, alla lettura, anche attraverso il coinvolgimento del "Consiglio comunale delle bambine e dei bambini";	Miglioramento della qualità di vita e sviluppo di abilità attraverso servizi di avvicinamento all'arte. Promozione della partecipazione alla vita cittadina in condizioni di uguaglianza. Educazione al cittadino del domani.	Ragazzi e bambini.
		Progetti di educazione al rispetto ed all'empatia, contro i fenomeni del bullismo e del cyber bullismo, in collaborazione con le Istituzioni scolastiche e con gli enti del terzo settore;	Miglioramento della qualità di vita e contrasto al bullismo. Educazione al cittadino del domani.	Adolescenti.
		Creazione della piattaforma "giovani dentro e fuori", per connettere ragazze e ragazzi di Campobasso e dell'hinterland all'Amministrazione comunale ed alla città;	Creazione di un legame tra istituzioni e giovani per un loro coinvolgimento attivo nella vita sociale ed amministrativa della città.	Giovani cittadini.
		Creazione del Centro di Aggregazione ed Animazione giovanile nella ex scuola Notte (S. Antonio Abate), oggetto di interventi di riqualificazione nell'ambito del programma Periferie Urbane finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;	Riqualificazione urbana, contrasto alla povertà, inclusione sociale.	Giovani.
		Attuazione di progetti di animazione giovanile legati alle arti (musica, street art, teatro, cinema, ecc.), alla cultura, alle tradizioni cittadine, allo sport, all'impegno civico, alla cultura della legalità, anche attraverso il coinvolgimento del "Consiglio comunale delle ragazze e dei ragazzi", delle Istituzioni scolastiche e degli enti del terzo settore;	Creazione di un legame tra istituzioni e giovani per un loro coinvolgimento attivo nella vita sociale ed amministrativa della città. Educazione al cittadino del domani.	Cittadini, associazioni culturali, teatrali e sportive.

Campobasso città inclusiva	<i>Politiche per l'infanzia e politiche giovanili</i>	Recupero degli spazi e delle strutture di aggregazione, ricreazione ed animazione giovanile dei quartieri e delle aree periferiche (Montegrappa, Fontana Vecchia e Fontana Nuova, etc.), in collaborazione con gli enti del terzo settore (associazioni culturali, teatrali, sportive ecc.);	Riqualificazione urbana, contrasto alla povertà, inclusione sociale, rafforzamento del tessuto sociale cittadino.	Residenti, associazioni, cittadini.
		Ripensamento del servizio di trasporto pubblico locale, anche in relazione alle esigenze di mobilità di ragazze e ragazzi, attraverso corse in orari pomeridiani e notturni;	Miglioramento delle condizioni di vivibilità degli spazi urbani attraverso politiche di mobilità. Inclusione sociale, sicurezza e sostenibilità ambientale.	Giovani, pendolari.
		Sottoscrizione con i titolari di pub e di attività che si occupano di divertimento di un "Patto per il divertimento dei ragazzi", con individuazione di regole, orari e luoghi che possano rispondere alle esigenze del divertimento delle ragazze e dei ragazzi e tenere conto delle ragionevoli istanze dei residenti;	Miglioramento delle condizioni di vivibilità urbana attraverso politiche di promozione della cultura del divertimento responsabile. Inclusione sociale, sicurezza.	Giovani, imprenditori e cittadini.
		Potenziamento dei servizi e dei progetti già in essere finalizzati a contrastare la povertà educativa, la dispersione scolastica ed il disagio minorile, attraverso il sostegno all'intero nucleo familiare;	Miglioramento delle condizioni di vivibilità urbana attraverso politiche educative. Inclusione sociale, sicurezza.	Studenti e famiglie.
		Attivazione del "microcredito giovani";	Stimolare la crescita economica e creare nuove opportunità di lavoro, contribuendo significativamente al benessere della comunità e all'inclusione sociale.	Giovani.
		Supporto ai progetti di affido familiare e di adozione dell'intero nucleo familiare in difficoltà da parte di famiglie di appoggio;	Miglioramento della qualità di vita attraverso il supporto a progetti di affido/adozione. Sostegno alle famiglie in difficoltà.	Famiglie in difficoltà.
		Incentivi economici alla formazione in ambito artistico dei giovani che provengono da famiglie con disagio economico.	Miglioramento delle condizioni di vita mediante lo sviluppo sociale e culturale dei cittadini con disagio	Giovani e famiglie.

Campobasso città inclusiva	<i>Politiche per l'infanzia e politiche giovanili</i>		economico. Inclusion sociale e uguaglianza.	
	<i>Politiche per la terza età</i>	Sostegno alle attività dei sette Centri Sociali Anziani e della Conferenza dei Presidenti;	Miglioramento delle condizioni di vita mediante il sostegno ai CA. Inclusion sociale e uguaglianza.	Anziani.
		Potenziamento e implementazione, in ogni quartiere, dei centri per anziani anche attraverso la previsione, in sede di formazione di strumenti urbanistici, di obblighi di cessione di aree e/o superfici de destinare a standard collettivi;	Miglioramento delle condizioni di vita mediante il potenziamento dei CA. Inclusion sociale e uguaglianza. Rigenerazione delle aree urbane.	Anziani.
		Creazione di una Consulta intergenerazionale, composta dai rappresentanti del Consiglio delle bambine e dei bambini, del Consiglio delle ragazze e dei ragazzi e della Conferenza dei Presidenti dei CSA;	Sviluppo delle forme di partecipazione diretta per migliorare il benessere complessivo della società, favorendo un dialogo costruttivo tra le diverse età e contribuendo alla negoziazione di politiche pubbliche più inclusive e rappresentative.	Ragazzi, ragazze, bambini e anziani.
		Potenziamento delle attività e della messa in rete della Casa di Riposo Pistilli, della RSA di via Garibaldi, da poco accreditata ed in corso di convenzionamento, con enti del terzo settore;	Miglioramento delle condizioni di vita mediante il potenziamento e la messa a sistema delle RSA e case di riposo. Inclusion sociale e uguaglianza.	Anziani.
		Creazione, presso i Centri Sociali Anziani e presso gli uffici di prossimità nei quartieri, di un punto informativo e di orientamento ai servizi esistenti per gli over 65;	Miglioramento delle condizioni di vita mediante accessibilità alle informazioni e ai servizi essenziali, promuovendo l'inclusion sociale e il benessere degli anziani.	Cittadini.

Campobasso città inclusiva	<i>Politiche per la terza età</i>	Sostegno e potenziamento di tutti i servizi ed i progetti a supporto degli over 65 (autosufficienti e non) già esistenti (Settimana del buon invecchiamento, Sentinelle antitruffa, integrazione rette Case di Riposo, Centri Alzheimer, etc.).	Miglioramento delle condizioni di vita mediante accessibilità alle informazioni e sostegno ai servizi essenziali, promuovendo l'inclusione sociale e il benessere degli anziani.	Cittadini.
	<i>Lotta alle dipendenze</i>	Creazione di una rete pubblico/privata per la prevenzione dei fenomeni di dipendenza patologica, con il coinvolgimento delle istituzioni scolastiche;	Creazioni di reti tra istituzioni e operatori del settore per prevenire i fenomeni di dipendenza patologica; Miglioramento della qualità di vita e sostegno al contrasto alle dipendenze.	Persone affette da dipendenza, studenti.
		Potenziamento dei progetti in essere per la prevenzione delle dipendenze patologiche (es. "La vita è un'altra robba").	Miglioramento della qualità di vita attraverso progetti per prevenire i fenomeni di dipendenza patologica;	Persone affette da dipendenza.
	<i>Integrazione culturale</i>	Realizzazione di progetti finalizzati a percorsi di condivisione e di incontro tra le persone migranti e la comunità cittadina, il Consiglio delle bambine e dei bambini, il Consiglio delle ragazze e dei ragazzi, i CSA, la Consulta femminile;	Miglioramento della qualità di vita e inclusione sociale attraverso percorsi di incontro tra migranti e cittadinanza; sviluppo di una cultura inclusiva e miglioramento delle condizioni di sicurezza.	Migranti e cittadini.
		Potenziamento dei progetti di accoglienza (S.A.I.) a titolarità comunale, destinati a persone migranti, con la realizzazione di protocolli di intesa con enti del terzo settore ed attività commerciali della città;	Miglioramento della qualità di vita e inclusione sociale attraverso il sostegno all'accoglienza; sviluppo di una cultura inclusiva e miglioramento delle condizioni di sicurezza.	Migranti.
		Istituzione di luoghi di ritrovo ed aggregazione anche sociale e religiosa.	Integrazione sociale, condivisione e inclusione attraverso la promozione di luoghi di ritrovo e aggregazione.	Comunità religiose.

Campobasso città inclusiva	<i>Politiche per gli animali</i>	Realizzazione del registro (istituito con delibera di Giunta comunale n. 45 del 25/2/2022) delle colonie feline presenti in città e creazione, in collaborazione con ASReM e enti del terzo settore, di un gattile;	Tutela e benessere degli animali, miglioramento delle condizioni igieniche del territorio, sensibilizzazione della cittadinanza alle tematiche inerenti il benessere degli animali.	ASReM, enti del terzo settore.
		Realizzazione di progetti di pet therapy, di prevenzione del maltrattamento animale e del randagismo (campagne per la microchippatura e la sterilizzazione), in collaborazione con la ASReM e le istituzioni scolastiche;	Tutela e benessere degli animali, miglioramento delle condizioni igieniche del territorio. Valenza educativo/terapeutica delle iniziative con creazione di valore pubblico per la collettività.	Studenti, ASReM, Proprietari di animali.
		Promozione della proprietà responsabile e delle adozioni dei cani presenti nel canile comunale di Santo Stefano "M. Civerra", a cui destinare risorse per adeguamenti strutturali previsti per legge;	Tutela e benessere degli animali, miglioramento delle condizioni igieniche del territorio. Cultura della solidarietà e della cura del prossimo come valore pubblico generato.	Cittadini.

CAMPOBASSO CITTÀ DELLA CULTURA, DELLE TRADIZIONI E DEL TURISMO

Campobasso città della cultura, delle tradizioni e del turismo	<p align="center">SINTESI</p> <p>Le politiche pubbliche, volte a sostenere le attività culturali, a valorizzare le tradizioni e a promuovere turisticamente Campobasso, consentiranno lo sviluppo economico e sociale della nostra città offrendo, altresì, opportunità significative di lavoro. Si avvierà una programmazione delle attività culturali ed artistiche da realizzarsi annualmente anche interfacciandole con le iniziative di carattere turistico volte a valorizzare gli aspetti storici e della tradizione della città. Le tradizioni identitarie come la sfilata dei Misteri del Corpus Domini meritano una maggiore valorizzazione attraverso azioni che possano aprire nuovi orizzonti rispetto a quelli fino ad oggi raggiunti, anche con un approccio culturale più ambizioso. Prioritario è dotare la città di spazi culturali adeguati e diffusi.</p>
<i>Luoghi della cultura e storici</i>	
<i>Eventi culturali</i>	
<i>Eventi della tradizione</i>	
<i>Turismo</i>	

	AREE INTERESSATE	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	VALORE PUBBLICO	STAKEHOLDER/ BENEFICIARI
Campobasso città della cultura, delle tradizioni e del turismo	<i>Luoghi della cultura e storici</i>	Ex Scuola D'Ovidio di Via Roma: prosecuzione del progetto di adeguamento, ristrutturazione ed efficientamento energetico della struttura che attualmente ospita il Museo comunale con la mostra stabile della Divina Commedia di Pettinicchi che verrà integrato da una parte dal Museo Sannitico della Sovrintendenza e dal Museo l'Aratro dell'Università degli Studi del Molise e da un auditorium:	Valorizzazione del patrimonio storico-urbanistico e culturale della città. Rifunzionalizzazione di aree urbane. Miglioramento della qualità di vita.	Cittadini.
		Vecchio Mattatoio : prosecuzione del progetto finanziato con il Bando Periferie per la realizzazione della futura sede della Bibliomediateca;	Valorizzazione del patrimonio storico-urbanistico e culturale della città. Rifunzionalizzazione di aree urbane per la creazione di poli culturali. Miglioramento della qualità di	Ragazzi, studenti, ricercatori.

Campobasso città della cultura, delle tradizioni e del turismo	<i>Luoghi della cultura e storici</i>		vita.	
		Area di Monte Vairano : prosecuzione dei progetti di valorizzazione e riqualificazione del sito di Bosco Faiete, per il recupero di 8 unità abitative, la realizzazione di un'aula digitale e servizi igienici, ripristino dei sentieri attraverso accordi di programma da sottoscrivere con i Comuni di Busso e Baranello e accordi con la Sovrintendenza per lo scavo di Monte Vairano;	Valorizzazione del patrimonio storico-urbanistico e culturale della città. Rifunzionalizzazione di aree urbane per il recupero di spazi da destinare a unità abitative e aree didattiche. Miglioramento della qualità di vita. Attrazione di flussi turistici.	Cittadini.
		Cinema Alphaville di Via Muricchio: prosecuzione del progetto di riqualificazione;	Valorizzazione del patrimonio storico-urbanistico e culturale della città. Rifunzionalizzazione di aree urbane. Miglioramento della qualità di vita.	Cittadini.
		Auditorium all'interno di Città nella Città: completamento dei lavori affidati al Conservatorio Perosi con possibilità del Comune di tenere eventi;	Valorizzazione del patrimonio urbanistico e culturale della città. Creazione di aree di aggregazione a fini culturali. Miglioramento della qualità di vita.	Cittadini.
		Completamento dei lavori previsti per il Parco della Musica Vazzieri/Ungaretti , il Parco San Giovanni, la Cripta di San Giovanni e il Bunker di via Friuli per la successiva attivazione di eventi e manifestazione di carattere culturale e turistico;	Valorizzazione del patrimonio urbanistico e culturale della città. Creazione di aree di aggregazione a fini culturali. Miglioramento della qualità di vita.	Turisti, cittadini.
Castello Monforte : prosecuzione dei lavori di riqualificazione del Castello per il recupero degli spazi sotterranei, la posa in opere di ascensori, la realizzazione del ponte levatoio, il recupero del cammino di ronda e completamento del percorso pedonale e stradale per poi avviare attività di valorizzazione anche con la realizzazione di eventi culturali;	Valorizzazione del patrimonio storico-urbanistico e culturale della città. Rifunzionalizzazione di aree urbane per il recupero di spazi alla pubblica fruizione. Miglioramento della qualità di vita. Attrazione di flussi turistici.	Cittadini e turisti.		

Campobasso città della cultura, delle tradizioni e del turismo	<i>Luoghi della cultura e storici</i>	Mercato Coperto: prosecuzione dei lavori per la realizzazione di un parcheggio seminterrato per il consolidamento della struttura al fine di trasformare il mercato in una vera e propria “piazza coperta” capace di ospitare eventi culturali;	Valorizzazione del patrimonio storico-urbanistico e commerciale della città. Rifunzionalizzazione di aree urbane per il recupero di spazi da destinare ad attività culturali e servizi connessi. Miglioramento della qualità di vita. Attrazione di flussi turistici	Cittadini e imprese.
		Via Matris; valorizzazione del collegamento che dal castello Monforte porta nel borgo antico verso il Museo Sannitico, ed il collegamento degli stessi con percorsi ed itinerari turistici, culturali e/o tratturali che, muovendo dal centro storico e da case, chiese e monumenti cittadini e gentilizi, si sviluppino dal borgo medioevale e murattiano sino al Parco Archeologico di Monte Variano, per poi proseguire sulla base di "reti sentieristiche" volte a tracciare itinerari culturali, ambientali, enogastronomici.	Valorizzazione del patrimonio storico-paesaggistico e ambientale della città. Rifunzionalizzazione di aree urbane per il recupero percorsi e itinerari turistici. Miglioramento della qualità di vita. Attrazione di flussi turistici	Cittadini e turisti.
	<i>Eventi culturali</i>	Potenziamento dei festival già esistenti in città (Musica Summer festival in area Selva Piana, Festival del teatro amatoriale, ecc.) e realizzazione di nuove iniziative (ad es. festival del cinema, festival del fumetto per bambini e ragazzi, festival dei borghi, festival della filosofia: Campobasso città del dialogo, della democrazia e della pace);	Valorizzazione delle tradizioni storico culturali del territorio; Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Cittadini e turisti.
		Città che legge (la città è rientrata nel novero di città che legge per i numerosi eventi organizzati);	Valorizzazione delle tradizioni storico culturali del territorio; Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Cittadini e studenti.

Campobasso città della cultura, delle tradizioni e del turismo	<i>Eventi culturali</i>	Potenziamento e valorizzazione della rete delle biblioteche (Biblioteca Albino, Bibliomediateca, Biblioteca Unimol, Biblioteca presso il convento dei Frati Francescani e collezioni private);	Valorizzazione del patrimonio librario della città; Miglioramento della qualità della vita attraverso la creazione di una rete di biblioteche per creare capitale culturale.	Cittadini e studenti.
		Creazione della “Città del teatro per l’infanzia e per i ragazzi”;	Valorizzazione delle tradizioni culturali del territorio; Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Cittadini e studenti
		“Domeniche a teatro per bambini e ragazzi”, con attività guidate da compagnie professionali;	Valorizzazione delle tradizioni culturali del territorio; Arricchimento del tessuto sociale ed economico; tutela del patrimonio immateriale.	
		Attivazione delle residenze artistiche e scientifiche, nazionali ed internazionali, negli ambiti del teatro, della musica, della danza, del cinema, della scrittura, delle arti tutte;	Creazione di spazi dove sperimentare e sviluppare nuove idee, contribuendo così al dinamismo del panorama culturale nazionale ed internazionale. Miglioramento della qualità di vita del territorio.	Cittadini, artisti.
		Mercatini Natalizi e luminarie;	Valorizzazione delle tradizioni culturali del territorio; Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Cittadini, imprese.
		“Sabato del borgo”;	Valorizzazione del centro storico con eventi dedicati; Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici. Rifunzionalizzazione di spazi.	Cittadini, ragazzi, associazioni, imprenditori e turisti.

Campobasso città della cultura, delle tradizioni e del turismo	<i>Eventi della tradizione</i>	Promozione della sfilata dei Misteri da candidare a patrimonio immateriale dell'UNESCO;	Valorizzazione delle tradizioni storico culturali del territorio; La promozione della sfilata dei Misteri come patrimonio immateriale dell'UNESCO rappresenta un riconoscimento del valore culturale e storico di questa tradizione. Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Associazioni, cittadini, Diocesi, imprese e turisti.
		Valorizzazione delle rievocazioni storiche ed iniziative culturali, in collaborazione con l'associazione Pro Crociati e Trinitari, tramite anche la realizzazione della Festa medioevale dei Crociati e Trinitari, con attivazione di visite turistiche dell'itinerario crociato e templare del Borgo e con la valorizzazione della via dell'amore (La storia d'amore di Delicata Civerra e Mastrangelo rivissuta nei vicoli del centro antico);	Valorizzazione delle tradizioni storico culturali del territorio; Rinforzo del senso di comunità. Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Associazioni, cittadini e turisti.
		Riconoscimento dell'infiorata come evento tipico territoriale in concomitanza dell'evento "Campobasso in fiore" e organizzazione della Fiera dei fiori a piazzetta Palombo;	Valorizzazione delle tradizioni storico culturali del territorio; Rinforzo del senso di comunità. Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Associazioni, cittadini e turisti.
		Valorizzazione della Festa del Patrono San Giorgio.	Valorizzazione delle tradizioni storico culturali del territorio; Rinforzo del senso di comunità. Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Associazioni, cittadini, Diocesi, e turisti.

Campobasso città della cultura, delle tradizioni e del turismo	<i>Turismo</i>	Potenziamento e promozione del sito turistico del Comune volto a promuovere gli eventi di carattere culturale e turistico anche in collaborazione con le associazioni turistiche, i commercianti e/o artigiani, la Camera di Commercio, la Regione Molise, ecc.;	Miglioramento delle condizioni di accessibilità alle informazioni turistiche della città; attrazione di flussi turistici, Sviluppo economico	Turisti e cittadini.
		Costituzione di un elenco delle guide della città che potrà essere utilizzato dall'Amministrazione e dai turisti per organizzare tour e visite della città;	Miglioramento delle condizioni di fruizione dei servizi turistici della città; attrazione di flussi turistici, Sviluppo economico.	Tour operator, guide turistiche, turisti.
		Potenziamento dell'infopoint di Piazza Vittorio Emanuele con la successiva attivazione di infopoint diffusi e di presidi di informazione utilizzando, eventualmente, edicole esistenti e dismesse e riconvertendole in edicole turistiche multimediali;	Miglioramento delle condizioni di accessibilità alle informazioni turistiche della città; attrazione di flussi turistici, Sviluppo economico	Turisti, istituzioni.
		Messa in rete delle associazioni culturali in modo da garantire il loro neurlogico e concreto contributo alle tante iniziative cittadine, nel rispetto delle loro specificità e sensibilità;	Valorizzazione del patrimonio culturale del territorio; Rinforzo del senso di comunità. Arricchimento del tessuto sociale ed economico; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Associazioni, turisti.
		Realizzazione di materiale turistico, cartaceo e informatico, definizione e mappatura dei percorsi anche tramite l'incremento di cartelli turistici;	Miglioramento delle condizioni di accessibilità alle informazioni turistiche della città; attrazione di flussi turistici, Sviluppo economico.	Turisti
		Valorizzazione della Campobasso Sotterranea;	Valorizzazione storico culturale del territorio; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio urbanistico e immateriale.	Turisti
		Valorizzazione e promozione del Museo della Street Art tramite la creazione di mappe interattive, materiale promozionale, eventi specifici e visite guidate;	Valorizzazione storico culturale del territorio; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale.	Cittadini, turisti, amanti dell'arte

Campobasso città della cultura, delle tradizioni e del turismo	<i>Turismo</i>	Valorizzazione dei percorsi tratturali e naturalistici, che attraversano la città e che hanno una notevole valenza ambientale, paesaggistica, archeologica, a fini turistici;	Valorizzazione storico naturalistica del territorio; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale. Sviluppo economico collegato.	Cittadini, turisti, sportivi
		Creazione di un'area camper, in grado di integrare la ricettività turistica della città e di aree per sosta ed affitto di bici.	Valorizzazione storico naturalistica del territorio attraverso la creazione di servizi sussidiari alla fruizione del patrimonio cittadino; attrazione di flussi turistici e tutela del patrimonio immateriale. Sviluppo economico collegato.	Cittadini, turisti, amanti della natura

CAMPOBASSO CITTÀ DELLO SPORT

Campobasso città dello sport	<p>SINTESI</p> <p>Il Comune si impegna ad attuare il principio costituzionale, recentemente introdotto all'art. 33, che recita: "La Repubblica riconosce il valore educativo, sociale e di promozione del benessere psicofisico dell'attività sportiva in tutte le sue forme". L'azione amministrativa sarà di proattivo sostegno a tutte le società sportive nello sforzo di coinvolgere il maggior numero di cittadini. Altresì, sarà intensificato il rapporto costruttivo ed operoso con le società che militano tra i professionisti, promuovendo l'identità e i colori della città capoluogo.</p>
-------------------------------------	--

	AREE INTERESSATE	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	VALORE PUBBLICO	STAKEHOLDER/ BENEFICIARI
Campobasso città dello sport		Accesso allo sport tramite agevolazioni e sussidi per famiglie con disagio economico e favorendo l'inclusione con finanziamenti dedicati;	Miglioramento della qualità di vita, inclusione sociale e benessere della collettività anche in presenza di persone in condizioni di svantaggio.	Famiglie in difficoltà.
		Sostegno e supporto agli sport paralimpici;	Miglioramento della qualità di vita, inclusione sociale e benessere della collettività anche con riferimento a persone diversamente abili.	Person e diversamente abili.
		Promozione dello sport, anche attraverso l'implementazione delle attività nelle scuole, in collaborazione con il CONI, Sport e Salute e le Associazioni sportive;	Promozione dello sport come valore educativo e di inclusione sociale.	Studenti.
		Manifestazioni e progetti tesi a coinvolgere i cittadini nel processo di cambiamento verso sani e corretti stili di vita;	Coinvolgimento e partecipazione dei cittadini nei processi di cambiamento verso stili di vita sani. Miglioramento della qualità della vita.	Cittadini, sportivi.

Campobasso città dello sport		Collaborazione con gli Enti che si occupano di formazione, in primis l'Università degli Studi del Molise, per la crescita della pratica sportiva;	Creazione di una rete di attori che si occupano di promuovere la pratica sportiva quale mezzo per migliorare la qualità della vita e per realizzare comportamenti sostenibili.	Cittadini, sportivi, università.
		Sostegno e supporto alle Associazioni sportive, facilitando e/o contribuendo alle iniziative e agli eventi proposti sul territorio comunale;	Promozione dello sport e sostegno all'associazionismo sportivo come valore educativo e di inclusione sociale.	Associazioni sportive.
		Sostegno e supporto alle società sportive e agli atleti che partecipano a campionati di livello nazionale o internazionale di qualsiasi disciplina sportiva, per almeno tre ragioni: il prestigio per la città di Campobasso; il piacere di riunire la nostra comunità per il divertimento offerto; lo stimolo alla pratica soprattutto nelle ultime generazioni;	Promozione dello sport e sostegno agli atleti come valore educativo, come segno distintivo del territorio di appartenenza e come mezzo di inclusione sociale.	Sportivi, associazioni sportive, atleti professionisti.
		Conservazione del patrimonio a disposizione e recupero degli impianti non più funzionanti, come quelli di via Campania e via Montegrappa; convenzioni per la gestione degli impianti comunali mirate a migliorare la qualità dei servizi, moderando i costi per l'utilizzo;	Rigenerazione del patrimonio impiantistico esistente come mezzo di rigenerazione urbana e inclusione sociale.	Imprenditori, turisti, cittadini e sportivi.
		Realizzazione di nuovi spazi dedicati allo sport di quartiere, all'interno dei parchi o su aree adiacenti (installazione di canestri per il basket 3x3; inaugurazione del nuovo impianto omologato dalla FIR e del ristrutturato pattinodromo; nuovo impianto polivalente in zona Piazza Venezia/S. Antonio Abate).	Rigenerazione del patrimonio impiantistico esistente, rifunzionalizzazione di aree cittadine e sviluppo di nuove aree sportive come mezzo di rigenerazione urbana e inclusione sociale.	Cittadini e sportivi.

PROGETTI FINANZIATI DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (P.N.R.R.)

AREA SERVIZI ALLA PERSONA –

Servizio per il Piano Sociale di Zona attivo nell'Ambito Territoriale Sociale (ATS) di Campobasso di cui è capofila il Comune di Campobasso.

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini (*)	Il progetto si basa sul Programma di Intervento e Prevenzione dell'Istituzionalizzazione (P.I.P.P.I.) finalizzato ad innovare le pratiche di intervento nei confronti delle famiglie cd. "negligenti" allo scopo di ridurre il rischio di maltrattamento e conseguente allontanamento dei bambini dal nucleo familiare d'origine tenendo in considerazione sia le prospettive dei genitori sia i bisogni dei figli.	2022 (Finanziato con: Decreto Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 98 del 9/5/2022)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 211.500,00
Autonomia degli anziani non autosufficienti (**)	Sono previsti interventi volti alla creazione di un contesto abitativo attrezzato presso gli appartamenti degli anziani (es. dotazioni strumentali per la telemedicina) insieme ad un rafforzamento dei servizi territoriali di assistenza sociale e sociosanitaria integrata di tipo domiciliare.	2022 (Finanziato con: Decreto Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 98 del 9/5/2022)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 2.460.000,00
Percorsi di autonomia per persone con disabilità (Progetto individualizzato, Abitazione, Lavoro)	L'iniziativa è realizzata su unità immobiliari pubbliche o di proprietà pubblica e si articola nella definizione di progetti individuali relativi all'adeguamento degli spazi domestici e/o alla fornitura di strumentazioni tecnologiche insieme ad un'adeguata formazione specifica/informatica finalizzata a favorire l'inserimento lavorativo e l'autonomia abitativa delle persone con disabilità.	2022 (Finanziato con: Decreto Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 98 del 9/5/2022)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 715.000,00

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Povertà estrema Housing first (**)	Il progetto prevede una rete di organizzazioni pubbliche e private che possano contribuire allo sviluppo di progetti abitativi ed un accompagnamento delle persone senza fissa dimora nel percorso di reintegrazione sociale.	2022 (Finanziato con: Decreto Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 98 del 9/5/2022)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 450.000,00 (importo progettuale rimodulato)
Povertà estrema Stazioni di Posta (centri servizi) (**)	Il progetto prevede una rete di organizzazioni pubbliche e private che possano contribuire allo sviluppo di progetti abitativi e l'attivazione di un Centro Servizi per supportare le persone senza fissa dimora (es. tutela legale, orientamento lavorativo, ecc.).	2022 (Finanziato con: Decreto Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 98 del 9/5/2022)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 860.000,00 (importo progettuale rimodulato)

(*) Progetto in partenariato con l'Ambito Territoriale Sociale di Riccia/Bojano.

(**) Progetto a valenza regionale in partenariato con gli altri Ambiti Territoriali Sociali del Molise (Riccia/Bojano, Larino, Termoli, Isernia, Venafro, Agnone) ma gestiti dal Comune di Campobasso come Ente capofila.

AREA RISORSE – Settore Pianificazione, Programmazione ed Informatizzazione

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Abilitazione al cloud Comuni	Il progetto è finalizzato ad agevolare l'Ente nel ridurre i rischi, controllare i costi e semplificare il percorso al passaggio al cloud.	2022 (Decreto Dipartimento per la trasformazione digitale n. 28- 2/2022PNRR del 5/9/2022)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 252.118,00
App IO Comuni	Il progetto ha la finalità di migliorare la comunicazione con i cittadini mediante l'utilizzo di soluzioni software integrate con il sistema istituzionale.	2022 (Decreto Dipartimento per la trasformazione digitale n. 243/2022PNRR del 12/8/2022)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 36.400,00

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
SPID CIE Comuni	L'iniziativa si pone l'obiettivo di favorire l'adozione dell'identità digitale (Sistema Pubblico di Identità Digitale SPID e Carta d'Identità Elettronica CIE) e dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR), consentendo alle amministrazioni di abbandonare i diversi sistemi di autenticazione gestiti localmente, permettendo di risparmiare risorse ed offrire un accesso sicuro, veloce ed omogeneo ai servizi online.	2022 (Decreto Dipartimento per la trasformazione digitale n. 251/2022PNRR del 2/8/2022)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 14.000,00
PagoPA Comuni	Il progetto è finalizzato all'adesione delle Pubbliche Amministrazioni al sistema Pago PA realizzato dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) in attuazione dell'art. 5 del Codice dell'Amministrazione Digitale e del D. L. 179/2012 per poter fruire di un sistema di pagamento semplice, standardizzato, affidabile e non oneroso per la PA e più in linea con le esigenze dei cittadini.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 67.377,00
Notifiche Digitali Comuni	La finalità dell'iniziativa è quella di incrementare l'efficienza del processo delle Notifiche degli atti (violazioni al Codice della Strada, Notifiche Riscossione Tributi e Integrazione) mediante l'utilizzo di soluzioni software integrate con il sistema istituzionale denominato "Piattaforma Notifiche Digitali".	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 59.966,00
Esperienza del Cittadino Comuni	Il progetto ha lo scopo di migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali. L'obiettivo è mettere a disposizione dei cittadini interfacce fruibili e accessibili in conformità a quanto previsto dalle Linee guida emanate ai sensi del CAD e dalle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 280.932,00

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Piattaforma Digitale Nazionale Dati “PDND” Comuni	La finalità del progetto è quella di incrementare l'efficienza dei procedimenti mediante soluzioni software per lo scambio automatico di dati tra Pubbliche Amministrazioni integrate con il sistema istituzionale denominato “Piattaforma Digitale Nazionale Dati”.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 30.515,00

AREA SVILUPPO DEL TERRITORIO

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Demolizione e ricostruzione dell'ex scuola dell'infanzia di Via De Gasperi per la realizzazione di un nuovo asilo nido	L'intervento consiste nella demolizione della vecchia struttura scolastica destinata a scuola dell'infanzia e ricostruzione di un nuovo edificio da adibire ad asilo nido, nell'ottica di consentire alle madri di avere un posto sicuro ed accogliente in cui poter lasciare i propri figli ancora molto piccoli.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 1.560.000,00 € 1.716.000,00 (nuovo importo del progetto per incremento prezzi € 156.000,00 coperti da assegnazione Fondo Opere Indifferibili 2023 – I^ semestre)
Demolizione della ex scuola primaria di Via De Gasperi per la realizzazione di un nuovo asilo nido	L'intervento consiste nella demolizione della vecchia struttura scolastica adibita a scuola primaria e ricostruzione di un nuovo edificio da destinare ad asilo nido, nell'ottica di consentire alle madri che vogliono rientrare/entrare nel mondo del lavoro di avere un posto sicuro ed accogliente in cui poter lasciare i loro figli ancora molto piccoli.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 1.100.000,00 € 1.210.000,00 (nuovo importo del progetto per incremento prezzi – € 110.000,00 coperti da assegnazione Fondo Opere Indifferibili 2023 – I^ semestre)

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Demolizione e ricostruzione Polo scolastico “L. Montini” in Via Scarano	Intervento relativo alla realizzazione del nuovo edificio scolastico destinato ad accogliere le classi della scuola media, primaria e dell’infanzia, nell’area comunale nel quartiere CEP.	2021	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 6.849.766,00 Altri finanziamenti € 5.150.234,00 € 12.684.976,60 (nuovo importo del progetto di cui € 684.976,60 per incremento prezzi coperti da assegnazione Fondo Opere Indifferibili 2023 – I^ semestre)
Manutenzione per il riuso funzionale di un immobile sequestrato alle organizzazioni mafiose ed assegnato al comune di Campobasso da adibire a finalità pubbliche	La finalità dell’intervento è quella di riqualificare un immobile situato nel Centro Storico di Campobasso che si trova in uno stato di ammaloramento e degrado notevole.	2021	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 400.000,00
Ristrutturazione e riqualificazione ex mattatoio comunale sito in P. le Palatucci	Il progetto prevede la ristrutturazione e riqualificazione dell’ex mattatoio comunale.	2021	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 600.000,00 Altri finanziamenti € 1.926.980,98 € 2.586.980,98 (nuovo importo del progetto di cui € 60.000,00 per fronteggiare i maggiori costi per aggiornamento prezziari (Fondo Opere Indifferibili)

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
<p>Miglioramento dell'accessibilità e della qualità della sosta e realizzazione di un nuovo parcheggio di relazione in Piazza della Repubblica.</p> <p>Miglioramento e messa in sicurezza della viabilità cittadina mediante demolizione della scuola secondaria di 1° grado F. D'Ovidio e ricostruzione con integrazione di uffici comunali e parcheggio pubblico con contestuale accesso dal centro alla tangenziale</p>	<p>Il parcheggio verrà realizzato demolendo la vecchia scuola in disuso e realizzando un silos a più piani con stalli riservati ai residenti. Il progetto prevede due interventi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ricostruzione della scuola (il nuovo edificio sarà composto da tre piani destinati a scuola elementare, scuola media, uffici e due palestre); 2) realizzazione di un parcheggio multipiano (sbancamento di buona parte di piazza della Repubblica al fine di realizzare un parcheggio ipogeo multipiano su due piani con due ingressi disgiunti). <p>L'importo complessivo del progetto è di € 21.395.589,00.</p>	<p>2021</p>	<p>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 10.000.234,00</p> <p>Altri finanziamenti € 11.395.355,00</p>
<p>Completamento parco della musica al fine del miglioramento della qualità e del decoro urbano e della fruizione culturale e didattica</p>	<p>L'intervento è localizzato in Via Carducci e prevede il completamento ed ampliamento di un'area a verde già esistente.</p>	<p>2021</p>	<p>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 400.000,00</p> <p>€ 440.000,00 (nuovo importo del progetto per incremento prezzi € 40.000,00 coperti da assegnazione Fondo Opere Indifferibili)</p>

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Riqualificazione IACP	L'intervento è finalizzato alla riqualificazione di alcuni fabbricati facenti parte del patrimonio di edilizia sociale dell'Istituto Autonomo Case Popolari di Campobasso.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 280.000,00 € 336.000,00 (nuovo importo del progetto per incremento prezzi € 56.000,00 coperti da assegnazione Fondo Opere Indifferibili 2022)
Riqualificazione piscina comunale	L'intervento ha l'obiettivo di attivare la struttura sportiva, sia in termini funzionali che gestionali, dotandola non solo dei servizi minimi previsti dal progetto originario, ma potenziandola con attrezzature e impianti integrativi sia esterni che interni. Alla rifunzionalizzazione della piscina, si intende associare la sistemazione dell'accesso alle aree di pertinenza, l'installazione di una stazione di sosta e ricarica di bici elettriche, la realizzazione di aree di parcheggio. Sulle aree verdi si prevede la realizzazione di un parco avventura e sul lato ovest una zona ricreativa e di ristoro.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 2.038.731,00 € 2.446.477,20 nuovo importo del progetto (assegnati € 407.746,20 dal Fondo Opere Indifferibili DM Mef – Rgs 159/2023)
Riqualificazione Parco Scarafone e Percorsi di mobilità sostenibile	E' prevista la rifunzionalizzazione di aree e spazi pubblici mediante il recupero e la realizzazione di un parco urbano, anche con la creazione di un giardino botanico/sensoriale e di 7 percorsi pedonali e ciclopedonali con l'obiettivo di migliorare la vivibilità della zona e l'accessibilità ad aree della città mediante sistemi di mobilità sostenibile.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 3.970.617,70 fondi privati € 25.229,60 € 4.789.970,84 nuovo importo del progetto (assegnati € 794.123,54 dal Fondo Opere Indifferibili)

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Teatro greco Parco San Giovanni	L'idea del progetto si basa sulla rielaborazione di alcune aree della comunità del quartiere residenziale di San Giovanni dei Gelsi e tende alla interazione urbana socioculturale ed architettonica tra il luogo e la sua identità. È previsto un miglioramento dello spazio culturale mediante l'implementazione di coperture del Teatro greco per valorizzare l'area verde del parco.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 650.064,40 € 715.070,84 nuovo importo del progetto (assegnati € 65.006,44 dal Fondo Opere Indifferibili)
Riqualificazione patrimonio edilizia sociale in Via San Giovanni	L'intervento prevede la riqualificazione di un piccolo immobile posto in Via San Giovanni e collegato al complesso residenziale costituito da 20 alloggi destinati alle giovani coppie, che permetterà di avviare attività di babysitteraggio da dare in gestione alle mamme residenti nel suddetto complesso.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 1.443.412,50 cofinanziamento comunale € 106.587,50 € 1.655.000,00 nuovo importo del progetto (assegnati € 105.000,00 dal Fondo Opere Indifferibili)
Riqualificazione patrimonio edilizia sociale in Via Liguria	L'intervento è finalizzato al miglioramento della qualità dell'abitare dell'intera area mediante l'esecuzione delle seguenti opere: 1) rifacimento del manto di copertura e posizionamento di pannelli fotovoltaici; 2) realizzazione di cappotto termico; 3) realizzazione di tetto giardino sulle coperture dei due corpi di fabbrica; 4) riqualificazione dell'area a verde posizionata nella zona centrale dell'insediamento abitativo; 5) realizzazione di percorsi pedonali dedicati e protetti;	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 950.000,00 cofinanziamento comunale € 100.000,00 € 1.145.000,00 nuovo importo del progetto (assegnati € 95.000,00 dal Fondo Opere Indifferibili)

	6) alleggerimento e messa in sicurezza dei balconi.		
Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Riqualificazione patrimonio edilizia sociale in Via Toscana	L'intervento prevede la realizzazione, al posto di ex garage inutilizzati, di n. 8 laboratori artigianali innovativi che diventeranno spazi collaborativi, ossia luoghi in cui si concretizzano nuove forme di economia, per creare, praticare, partecipare e collaborare ad attività caratterizzate da un forte impatto sociale, culturale, economico e ambientale.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 1.230.000,00 cofinanziamento comunale € 100.000,00 € 1.410.000,00 nuovo importo del progetto (assegnati € 80.000,00 dal Fondo Opere Indifferibili)
Piazza multimediale "Agorà" – Tetto green – Coworking	Il progetto è volto all' interazione urbana socioculturale, architettonica, comunicativa e comportamentale tra il luogo e la sua identità. Lo spazio urbano con la Piazza Multimediale "Agorà" prevede la creazione e sistemazione di spazi multimediali; lo spazio sociale con il Centro coworking presso l'incubatore sociale di Via Emilia sarà creato per favorire le aggregazioni sociali ed il Tetto green e la serra di coltivazione saranno realizzati per promuovere il dialogo intergenerazionale.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 950.044,40 € 1.140.053,28 nuovo importo del progetto (assegnati € 190.008,88 dal Fondo Opere Indifferibili)
Valorizzazione Convento S. Giovanni ed aree limitrofe	La Cripta del Convento è di proprietà comunale e sono previsti interventi di riqualificazione per il ripristino di un maggiore livello di sicurezza alla struttura, favorirne l'accessibilità, riabilitare alcuni spazi del complesso poco fruibili, permettendo la riapertura al pubblico. Lateralmente al Convento San Giovanni dei Gelsi, è situato un immobile comunale di modeste dimensioni che necessita di interventi di ristrutturazione e manutenzione	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 287.130,00 € 315.843,00 (nuovo importo del progetto per incremento prezzi € 28.713,00 assegnati a valere sul Fondo Opere Indifferibili)

	straordinaria al fine di renderlo idoneo ad accogliere attività di carattere socioassistenziale.		2023 – I^ semestre)
Riqualificazione terminal bus	L'intervento ha la duplice finalità di rendere utilizzabili ed operativi tutti i nuclei funzionali del Terminal bus (alcuni dei quali non ancora fruibili) e di ottimizzare la gestione dell'intera struttura mediante l'attivazione di servizi per i turisti e per i viaggiatori. Inoltre, è previsto il completamento di un corpo di fabbrica confinante mediante la realizzazione di alloggi residenziali a destinazione sociale.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 3.200.000,00 € 3.840.000,00 (assegnati € 640.000,00 dal Fondo opere indifferibili DM Mef – Rgs 159/2023)
Intervento per la promozione dell'eco-efficienza e riduzione dei consumi energetici nella monosala cinematografica Alphaville (Cinema d'essai) di proprietà comunale	L'intervento è volto alla promozione dell'eco-efficienza ed alla riduzione dei consumi energetici della mono sala cinematografica Alphaville (Cinema d'essai) di proprietà comunale.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 200.000,00 Cofinanziamento comunale € 50.000,00 € 257.606,79 (nuovo importo del progetto per incremento prezzi € 7.606,79 coperti da assegnazione Fondo Opere Indifferibili 2023 – I^ semestre)
Adeguamento e rigenerazione impianto polivalente outdoor "Antistadio" di contrada Selvapiana per le seguenti discipline sportive: calcio, padel, footvolley	Adeguamento e rigenerazione delle strutture esistenti per la realizzazione di campi all'aperto delle seguenti discipline sportive: calcio, padel, footvolley.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 600.000,00 Cofinanziamento comunale € 200.000,00
Il giardino storico di Villa De Capoa: tra biodiversità e socialità	Il progetto punta alla riqualificazione e valorizzazione della biodiversità presente anche al fine di restituire alla comunità uno spazio di maggior benessere psicofisico per i visitatori.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 2.000.000,00
Realizzazione di un campo polivalente e di una parete attrezzata per arrampicata sportiva in C.da Fontanavecchia	L'intervento prevede la riqualificazione urbanistica di un'area del centro abitato adibita a parcheggio, mediante la realizzazione di un nuovo complesso	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 900.000,00

	sportivo polivalente a servizio della collettività. Nello specifico saranno realizzati un campo da gioco all'aperto per attività di tennis, pallavolo e basket ed una parete attrezzata per arrampicata sportiva da realizzare all'interno del lotto di proprietà comunale.		€ 990.000,00 (nuovo importo del progetto per incremento prezzi € 90.000,00 coperti da assegnazione Fondo Opere Indifferibili 2023 – I^ semestre)
Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Demolizione e ricostruzione dell'asilo nido in Via G. Verga	Demolizione e ricostruzione dell'asilo nido in Via Verga.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 1.680.000,00 € 1.848.000,00 (nuovo importo del progetto per incremento prezzi € 168.000,00 coperti da assegnazione Fondo Opere Indifferibili 2023 – I^ semestre)
Interventi di efficientamento energetico sull'involucro trasparente dell'edificio ex Casa della Scuola D'Ovidio di Via Roma	Progetto finalizzato al miglioramento dal punto di vista energetico mediante la sostituzione di tutte le componenti vetrate dell'edificio scolastico.	2020	Il progetto è rientrato tra i finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per l'importo di chiusura pari ad € 127.061,66.
LINEA A: POTENZIAMENTO CENTRO RACCOLTA	Centri di raccolta ai sensi del DM 08/4/08 per l'ottimizzazione della raccolta differenziata. Infrastrutture attrezzate, recintate e sorvegliate in cui gli utenti possano conferire anche rifiuti non compatibili con i normali circuiti di raccolta (ingombranti, RAEE, pericolosi, etc.).	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 523.700,00
LINEA A: ECOSTAZIONI	Acquisto di forniture relative ad Isole Ecologiche Automatiche Fisse e Componibili. La struttura informatizzata gestirà l'introduzione dei rifiuti	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 798.180,00

	attraverso un'elettronica atta al riconoscimento dell'utente, secondo le norme privacy e le informazioni del conferimento, le quali saranno memorizzate e trattenute per una futura lettura. Il sistema definito anche "Ecoisola", nasce come alternativa alla raccolta porta a porta, per ridurre i costi di trasporto attraverso sistemi di telelettura a distanza e minimizzazione delle operazioni di ritiro. Sono, inoltre, previsti sistemi di Video Sorveglianza per il monitoraggio e controllo di punti critici nel territorio.		
Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
LINEA A: CESTINI INTELLIGENTI	Strutture (cassonetti stradali o su isole ecologiche interrante) "intelligenti" per l'ottimizzazione della raccolta attraverso utilizzo di contenitori ad accesso controllato, con apertura che permetta l'identificazione del conferitore. Sistemi di verifica del volume impiegato nel contenitore con sistemi di allarme in caso di superamento di una soglia prefissata, da impiegare su contenitori e cestini stradali.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 1.000.000,00
Nuovo asilo Nido Via de Gasperi	Realizzazione di un nuovo Asilo Nido in Via De Gasperi	2024	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 1.152.000

POLIZIA LOCALE – SERVIZIO MOBILITA'

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Rinnovo flotte bus (acquisto bus elettrici)	L'obiettivo del progetto è quello di iniziare a dotare la città capoluogo di regione di autobus ad emissioni zero.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 3.717.689,72 (importo rimodulato)

Infrastrutture per la ricarica di autobus elettrici (colonnine e pantografi)	L'intervento consiste nella realizzazione di infrastrutture di supporto all'alimentazione di autobus ad emissioni zero, il cui acquisto è previsto nel relativo progetto.	2022	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza € 260.238,28 (importo rimodulato)

PROGETTI ESPUNTI DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (P.N.R.R.) AI SENSI DEL DECRETO LEGGE 2 MARZO 2024 N. 19 (FINANZIATI CON FONDI STATALI)

AREA SVILUPPO DEL TERRITORIO

Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Demolizione e ricostruzione scuola dell'infanzia in Via Tiberio – Via San Lorenzo	L'intervento consiste nella demolizione della vecchia struttura scolastica e nella costruzione di un nuovo edificio da destinare a scuola dell'infanzia. La nuova struttura sarà dotata di moderni impianti di riscaldamento e raffrescamento (classe energetica A) e sarà progettata nel rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza sismica ed antincendio.	2021	€ 1.347.062,00 Decreto 8 novembre 2021 del Ministero dell'Interno Contributi ai comuni per la realizzazione di opere pubbliche per la messa in sicurezza di edifici e del territorio anno 2021
Messa in sicurezza e consolidamento del dissesto al versante NordEst del Monte S. Antonio (Collina Monforte) della città di Campobasso	L'intervento è finalizzato alla messa in sicurezza del versante al fronte Nord/Est della Collina Monforte con priorità al percorso stradale ed ai costoni di roccia ad esso prospicienti.	2021	€ 965.000,00 Contributi anno 2021 per investimenti in opere pubbliche di messa in sicurezza degli edifici e del territorio Art. 1, comma 139 e seguenti, Legge 145/2018
Progetto	Descrizione sintetica	Anno di attivazione	Fonti di finanziamento ed importi
Lavori di riqualificazione energetica sugli edifici scolastici 'Jovine' e 'Petronio' siti nel	Il progetto prevede interventi di relamping installazione di nuovi corpi luminosi dotati tutti di	2023	€ 130.000,00

comune di Campobasso	tecnologia led.		Art. 1, comma 29 e seguenti, Legge n. 160/2019
Risagomatura e consolidamento argini torrente Scarafone	L'intervento riguarda il rifacimento degli argini, la pulizia dell'alveo ed la ricostruzione del ponticello in ferro e legno.	2021	€ 950.000,00 Contributi anno 2021 per investimenti in opere pubbliche di messa in sicurezza degli edifici e del territorio Art. 1, comma 139 e seguenti, Legge 145/2018
Pulizia, adeguamento di portata canali di scolo delle acque meteoriche	Gli interventi saranno realizzati in località Selvapiana e sono finalizzati al miglioramento della sicurezza stradale ed alla mitigazione dei vari dissesti rilevati.	2023	€ 355.000,00 Contributi anno 2023 per investimenti in opere pubbliche di messa in sicurezza degli edifici e del territorio articolo 1, comma 139 e seguenti, Legge 145/2018
Realizzazione di un impianto fotovoltaico presso il cimitero cittadino di via San Giovanni ed efficientamento dell'illuminazione interna	Realizzazione di un impianto fotovoltaico presso il cimitero cittadino di via s. Giovanni e sostituzione dei corpi illuminanti con altri a led	2024	€ 130.000,00 Art. 1, comma 29 e seguenti, Legge n. 160/2019

2.2 Sottosezione Performance

Per favorire l'attuazione degli obiettivi strategici viene posta in essere la *pianificazione operativa*, ai sensi del D.Lgs. n. 150/09 e s.m.i.. In questa sottosezione sono riportati in allegato (**Allegati: All. 2.2_A_Perf.Ob. 2025; All. 2.2_B_Perf.Ob. 2026; All. 2.2_C_Perf.Ob. 2027**) gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

2.2.1 Obiettivi di performance/sviluppo

La definizione degli obiettivi avviene tramite il confronto con i dirigenti, gli amministratori ed il Segretario Generale.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. Quindi i Dirigenti (o le E.Q. delegate) sono responsabili degli obiettivi e possono proporre le modifiche al Segretario Generale. **Le variazioni sono approvate, di norma, entro il mese di settembre.**

Gli obiettivi di performance/sviluppo sono articolati per Servizi quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo, il tempo entro il quale si intende raggiungere l'obiettivo, come viene misurato il raggiungimento dell'obiettivo, definisce il traguardo atteso (target) e infine dove sono verificabili i dati (fonte).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- **obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**
- **obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi**
- **obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione**
- **obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.**

2.2.2 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

La semplificazione amministrativa è fondamentale per lo sviluppo socio-economico del territorio, in quanto consente la rimozione di possibili ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo delle imprese e permette un accesso semplificato dei cittadini ai servizi resi dall'Ente.

I servizi digitali costantemente aggiornati nel Comune di Campobasso, tra gli altri, sono i seguenti:

- sito web istituzionale;
- servizio informatizzato delle cedole librarie ed altri servizi scolastici;
- sportello telematico Tasse e tributi Linkmate;
- SUE;
- certificati anagrafici;
- SUAP.

Con delibera di Giunta Comunale n. 245 del 17/10/2024 è stato costituito l'Ufficio per la Transizione Digitale, a cui ciascuna pubblica amministrazione affida **la transizione alla modalità operativa digitale** ed i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale ed aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità.

Al suddetto ufficio sono inoltre attribuiti i compiti relativi a:

a) coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi, di telecomunicazione e fonia, in modo da assicurare anche la coerenza con gli standard tecnici ed organizzativi comuni;

- b)* indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni che esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;
- c)* indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività, nel rispetto delle regole tecniche di cui all'articolo 51, comma 1;
- d)* accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità anche in attuazione di quanto previsto dalla legge 9 gennaio 2004, n. 4;
- e)* analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;
- f)* cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione ai fini di cui alla lettera e);
- g)* indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- h)* progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, ivi inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;
- i)* promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- j)* pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione e quello di cui all'articolo 64-bis;
- k)* pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale di cui all'articolo 16, comma 1, lettera b)".

Con delibera di Giunta Comunale n. 253/2024, inoltre, il Comune di Campobasso ha partecipato al bando del PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA Missione 1 Componente 1 Investimento 1.5 "Cybersecurity" M1C1I1.5 - Progetto "Cyber Sentinel avente ad oggetto la realizzazione di misure per rafforzare le infrastrutture comunali contro le minacce informatiche" - CUP D36G24000030006.

2.2.3 Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi.

L'amministrazione si pone obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi erogati in economia attraverso i Settori di competenza, nonché di quelli esternalizzati.

In data 03-02-2025 con Delibera di Consiglio Comunale n. 3 è stato approvato il Nuovo Regolamento sul sistema dei controlli interni del Comune di Campobasso che prevede una specifica sezione sul controllo della qualità dei servizi.

Il controllo sulla qualità dei servizi è volto a rilevare il grado di soddisfazione della domanda espressa dagli utenti interni ed esterni dell'Amministrazione Comunale, sia direttamente sia mediante organismi di gestione esterni, attraverso l'impiego di specifiche metodologie.

Nelle Carte dei Servizi del Comune di Campobasso sono specificati i principi e gli standards a cui i servizi pubblici comunali, in house ed esternalizzati, devono uniformarsi, a tutela della qualità dei medesimi, nonché dei bisogni dell'utenza di riferimento, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa ed a garanzia della partecipazione del cittadino-utente al processo di erogazione del servizio pubblico.

Il controllo sulla qualità dei servizi è attivato anche in attuazione dell'art. 5 c. 2 lettera c) del D.Lgs. 150/09 Capo II "Ciclo di gestione della performance".

Sono sottoposti a controllo i servizi erogati in economia attraverso i Settori di competenza, nonché i servizi esternalizzati, erogati da soggetti esterni

all'Amministrazione Comunale mediante contratti di servizio.

Per i servizi in economia, il controllo sulla qualità è svolto dal dirigente del settore che eroga il servizio, sulla base delle indicazioni contenute nel documento sulla qualità dei servizi.

Per i servizi esternalizzati il controllo sulla qualità è effettuato dal dirigente del settore sulla base degli accordi previsti nei contratti di servizio.

Per i servizi affidati a società controllate, il controllo sulla qualità è effettuato dal “Servizio Rapporti con le Società Partecipate”.

2.2.4 Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione.

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di **accessibilità fisica** il Consiglio Comunale nell'ultima Consiliatura con D.C.C. n. 8 del 08.08.2023 ha approvato il Piano per l'Accessibilità (P.E.B.A.), **strumento di programmazione degli interventi di adeguamento finalizzati all'Accessibilità, obbligatorio per tutte le amministrazioni Pubbliche**. All'interno del documento sono presenti le indicazioni operative per la redazione dei Piani per l'accessibilità a supporto degli operatori, che costituiscono non solo uno strumento di monitoraggio, ma anche di pianificazione e coordinamento degli interventi per l'accessibilità poiché comportano una previsione del tipo di soluzione da apportare per ciascuna barriera rilevata, nonché la priorità di intervento.

In tema di **accessibilità digitale**, il Comune di Campobasso ha predisposto la **Dichiarazione di accessibilità AGID** per l'anno 2025 che è lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni rendono pubblico lo stato di accessibilità di ogni sito web e applicazione mobile di cui sono titolari. La dichiarazione, presentata ad AGID Agenzia per l'Italia Digitale è consultabile al link <https://form.agid.gov.it/view/ce0fa0a0-f5ae-11ef-8aaf-9b202006b92c>

Il comune di Campobasso ha provveduto alla informatizzazione di un gruppo di servizi resi disponibili sul sito www.comune.campobasso.it e di seguito elencati:



Il Comune di Campobasso è dotato di una piattaforma informatica attraverso la quale risulta digitalizzato l'intero processo di gestione degli atti amministrativi (**deliberazioni di Giunta e Consiglio, determinazioni dirigenziali, atti di liquidazione, ordinanze, decreti, ecc..**), del protocollo e notifiche e della contabilità. Risulta, inoltre, informatizzato il servizio di gestione dei **Tributi** e il **SUE** (sportello unico per l'edilizia) con altre piattaforme dedicate e il **SUAP**, sportello unico attività produttive, con piattaforma Infocamere.

L'intero ciclo di gestione dei pagamenti effettuati nei confronti del Comune di Campobasso è informatizzato con sistema PagoPA ed in particolare risultano attivi i seguenti servizi di pagamento:

- Acquedotto
- Alienazione beni immobili
- Altre imposte di Bollo
- Canone su pubbliche affissioni
- Canone Unico Patrimoniale
- Certificati di destinazione urbanistica
- Certificazioni e Oneri Ambientali
- Cimiteriale
- Condonò Edilizio
- Contributo festa
- Costo per emissione Carta d'identità cartacea
- Deposito Cauzionale
- Diritti di segreteria e Spese di notifica
- Emissione carta d'identità Elettronica
- Imposta di affissione pubblicitaria ICP
- Indennità occupazione alloggi
- Monetizzazione aree a standards
- Multe Polizia Locale
- Occupazione parcheggio per pubblici esercizi
- Oneri Condominiali
- Patrimonio - Versamenti volontari
- Proventi e Concessioni spazi ed aree pubbliche
- Rapporti incidenti stradali
- Rette scolastiche
- Rimborso danni al patrimonio Comunale
- Rimborso danni automezzi P.M.
- Rimborso utenze
- Sanzioni ambientali
- Sanzioni amministrative
- Sanzioni diverse dal C.d.S
- Servizi alla persona e servizi sociali
- Servizi Demografici
- Servizi verso privati

- Spese custodia veicoli
- Spese registrazione Contratti
- SUAP - Spese istruttoria pratiche
- Urbanistica – Edilizia
- Vendita alloggi ERP

2.2.5 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano delle azioni positive triennio 2025/2027.

Premesso che:

- il D.Lgs. n. 198/2006 ha approvato il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro;
- l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 indica misure volte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici, rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito della disponibilità di bilancio;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i Diritti e le Pari opportunità - del 23/05/2007 ha introdotto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il Comune di Campobasso favorisce l'integrazione di quanti risiedono o svolgono attività lavorativa nel proprio territorio, senza distinzioni di età, sesso, razza, lingua, religione, nazionalità, opinione politica, condizione personale e sociale, determinando - anche con specifiche azioni positive - condizioni di pari opportunità;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (da ultimo approvato con delibera di G.C. n. 221 del 20.11.2015) ha previsto l'istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di cui al regolamento approvato con delibera di G.C. n. 125 del 4.7.2011);
- l'obiettivo del Piano di azioni positive è quello di integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e di promuovere interventi tesi sia al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Ente sia a porre le basi per un piano strategico di parità, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata;
- con nota prot. n. 4184 del 17.1.2025 la proposta relativa al Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 è stata trasmessa alla Regione Molise, Ufficio della Consigliera di Parità:
- in data 17.1.2025 è pervenuto riscontro per presa d’atto della suddetta nota da parte dell’Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Molise;
- con protocollo n. 0019250 del 13-03-2025 risulta pervenuta la relazione del Comitato unico di Garanzia del Comune di Campobasso in materia di azioni positive allegata al presente piano **2.2.5_A_Relazione Comitato Unico di Garanzia.**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini

e donne.

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi riguardanti le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e le disposizioni in materia di azioni positive per la realizzazione delle parità uomo donna nel lavoro.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo positivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Campobasso armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. prevedere condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

AZIONI DA ATTIVARE

Nell'ambito degli obiettivi delineati l'Amministrazione comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici:

Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità o dal congedo per paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente regolamento delle presenze.

Azione 6. Pubblicazione nel sito web del Comune informazioni in merito alle iniziative in tema di pari opportunità.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Campobasso (nella quale non è conteggiata la figura del Segretario Generale), aggiornata al 1° gennaio 2025, prevede n. 388 posti (di cui n. 251 occupati e n. 137 vacanti).

Il personale dipendente in servizio **a tempo indeterminato** si distribuisce tra le varie categorie nel seguente modo:

Profilo	Donne	Uomini	Totale
Segretario Generale	1	0	1
Dirigenti	1	4	5
Personale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)	37	22 ⁽¹⁾	59
Personale Area degli Istruttori (ex cat. C)	53	52	105
Personale Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)	13 ⁽²⁾	54 ⁽³⁾	67
Personale Area degli Operatori (ex cat. A)	5	9	14
Totale	109	141	251

Note:

(1) di cui n. 1 unità con rapporto di lavoro a tempo parziale nella percentuale del 50%;

(2) di cui n. 1 unità con rapporto di lavoro a tempo parziale nella percentuale dell'83,33%

(3) di cui n. 1 unità con rapporto di lavoro a tempo parziale nella percentuale del 77,78%

e n. 1 unità con rapporto di lavoro a tempo parziale nella percentuale dell'83,33%.

Il personale dipendente in servizio **a tempo pieno e determinato** si distribuisce tra le varie categorie nel seguente modo:

Profilo	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	0	0
Personale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)	0	1*	1
Personale Area degli Istruttori (ex cat. C)	1**	0	1
Totale	1	1	2

* n. 1 unità (Uomo) assunto per la durata di mesi 36 attraverso Agenzia per la Coesione Territoriale;

** n. 1 unità (Donna) assunta ex art. 90 D.Lgs. n. 267/2000.

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Sulla scorta degli incarichi di Elevata Qualificazione e di Alta Professionalità attualmente in corso, assegnati secondo la precedente macrostruttura organizzativa dell'Ente:

Profilo	Donne	Uomini	Totale
Incarichi di Elevata Qualificazione	8	4	12
Incarichi di Elevata Qualificazione di Alta Professionalità	2	0	2
Totale	10	4	14

Si prende atto, tendenzialmente, della situazione di prevalenza della presenza femminile che si riscontra e dell'affidamento dei compiti di elevata qualificazione e di alta professionalità in prevalenza alle donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027).

Alle azioni positive definite nel piano si potrà dare corso compatibilmente con le relative disponibilità di bilancio.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Fenomeno “corruzione” e strategie di prevenzione

Il Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare n. 1/2013), ha definito la “corruzione” come «l'abuso da parte di un soggetto del potere pubblico a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati». Quindi, gli eventi di corruzione sono dei comportamenti:

- messi in atto consapevolmente da un soggetto interno all'amministrazione;
- che si realizzano attraverso l'uso distorto delle risorse, delle regole e dei processi del Comune;
- finalizzati a favorire gli interessi privati a discapito degli interessi pubblici.

La presente sottosezione è aggiornata annualmente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (**RPCT**: individuato nel Segretario Generale dr.ssa Anna Maria Guglielmi, con decreto sindacale n. 56 del 11/10/2024), sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza definiti, con il DUP, dall'organo di indirizzo (Consiglio Comunale), ai sensi, rispettivamente, della Legge n. 190/2012 ss.mm.ii. e del Decreto Legislativo n. 33/2013 ss.mm.ii., e sono formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Il RPCT, nella individuazione e previsione delle misure, tiene conto delle osservazioni dei *dirigenti* (formulate durante le riunioni di monitoraggio e aggiornamento), nonché delle osservazioni degli *stakeholder*, giacché, **prima della sua adozione, la sezione anticorruzione è consultabile, per almeno 15 giorni, sul sito istituzionale**, al fine di recepire ogni utile contributo della società civile e strutturare ed attuare una efficace strategia anticorruzione. **Collabora, altresì, il Nucleo di Valutazione al quale la proposta programmatica della presente sottosezione è trasmessa, prima dell'adozione** (art. 1 co. 8bis e 9 L. n. 190/2012 e ss.mm.ii.).

L'**esito delle consultazioni** è pubblicato sul sito internet (nella Sezione “*Amministrazione Trasparente*”, sottosezione di I livello “*Disposizioni generali*” e nella sottosezione di I livello “*Altri contenuti*”). Nel caso della **presente Sottosezione del Piao 2025-2027, pubblicata dal 04/03/2025 al 18/03/2024**, l'esito è di seguito riportato: “**NESSUNA OSSERVAZIONE PERVENUTA**”. Dopo la consultazione sul sito web e gli eventuali adeguamenti apportati, la **programmazione triennale delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza è adottata annualmente dalla Giunta Comunale** è pubblicata sul sito web istituzionale nella Sezione “*Amministrazione Trasparente*”, nella sottosezione di I livello “*Altri contenuti-Prevenzione della corruzione*”. A tale sotto-sezione si può rinviare tramite link dalla sottosezione di I livello “*Disposizioni generali*”. Gli elementi essenziali della Sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, nonché ad applicare misure di trasparenza, sono indicati nel Piano nazionale anticorruzione (da ultimo PNA - 2022 approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17/01/23), negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC e nel D.Lgs. n. 33/2013. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione avvalendosi di previsioni standardizzate.

Metodologia di valutazione del rischio e suo trattamento, strutturazione e gestione del rischio corruzione

Il PNA 2013 definisce la “gestione del rischio” come “l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio ed è lo strumento per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi”.

Pertanto, la presente pianificazione è il mezzo per attuare la gestione del rischio attraverso l'utilizzo della metodologia di cui al PNA, che ha consentito l'identificazione del rischio attraverso le seguenti fasi:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico, nel quale l'amministrazione si trova ad operare, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base anche delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esito positivo).
- **Programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**. Individuati i rischi corruttivi, le amministrazioni programmano le “*misure*” di prevenzione sia “*generali*” (**obbligatorie**, in quanto previste dalla legge n. 190/2012), che “*specifiche*” (**ulteriori**, in quanto appositamente individuate per contenere i rischi corruttivi identificati), necessarie per il trattamento dei diversi rischi. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto al rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Sono privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, principalmente quelle di semplificazione, di efficacia, di efficienza ed economicità, con particolare riguardo alle **misure di digitalizzazione**. Infatti queste ultime sono fondamentali per l'impatto che hanno in termini di *trasparenza, semplificazione e standardizzazione* delle procedure configurandosi, quindi, come **deterrente “naturale” alla corruzione**. Inoltre, la presente programmazione è strettamente connessa alle disposizioni contenute nel *Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni*, nel *Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*, nel *Codice di*

Comportamento del Comune di Campobasso (aggiornato con DGC n. 151 del 18/05/2023); si raccorda, altresì, alla programmazione della formazione declinata nella specifica sottosezione, in particolare quella riguardante la prevenzione della corruzione.

La presente sottosezione, altresì, analizza:

- **Monitoraggio sull'ideoneità e sull'attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** con l'individuazione esplicita dei soggetti che vi devono provvedere (All. 2.3_D_Elenco_Referenti_trasparenza_e_controlli) e **relativo monitoraggio; nonché programmazione delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.**
- Infine, per una efficace gestione del rischio, alla presente sottosezione è allegato il documento relativo ai “Principi per la gestione del rischio” (All. 2.3_A_Principi per gestione rischio) che il Comune di Campobasso, a tutti i livelli dell'organizzazione, si impegna ad osservare scrupolosamente.

L'attività di identificazione, analisi e ponderazione dei rischi è stata svolta dal RPCT in collaborazione con i Dirigenti.

2.3.1 Valutazione d'impatto del contesto esterno (dati aggiornati al 31/12/2024 per quanto disponibili)

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda a quanto già descritto nella Sezione 1 del presente Piano.

I soggetti esterni all'Amministrazione (**utenti, aziende, collaboratori, associazioni**) sono coinvolti nell'azione di contrasto alla corruzione sotto un duplice profilo:

- come società civile, i soggetti esterni sono coinvolti sia nella fase consultiva di predisposizione della pianificazione di prevenzione della corruzione che nella fase di attuazione della stessa attraverso le segnalazioni di illecito, onde raccogliere ogni utile contributo per migliorare le strategie di prevenzione della corruzione;
- come collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione o di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione, i soggetti esterni sono tenuti alla osservanza, per quanto di competenza, delle misure contenute nella presente sottosezione con relativi allegati e nel Codice di comportamento integrativo.

2.3.2 Valutazione d'impatto del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si rimanda a quanto già descritto nella Sezione 1 del presente Piano.

Al fine di rimarcare il **rappporto esistente fra ciclo della performance ed attività anticorruzione** si ritiene utile evidenziare che le strategie politiche, proposte nelle Linee di mandato del Sindaco, in particolare *Area Strategica – Campobasso città dello sviluppo, della formazione e dell'innovazione*, sono state inserite nella Sezione Strategica (SeS) ed articolate per programmi nella Sezione Operativa (SeO) del DUP, e trovano nelle **schede della Performance** esplicita individuazione negli obiettivi trasversali a tutti i Settori amministrativi legati alla gestione della prevenzione della corruzione.

In particolare le misure previste nella presente sottosezione costituiscono il mezzo per gestire il rischio di corruzione nel Comune di Campobasso e perseguire “tre obiettivi strategici”:

1. ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
2. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
3. creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Gli obiettivi strategici del processo di gestione del rischio, inclusi nella Performance dell'Ente, sono di seguito riportati con relativi indicatori di impatto:

OBIETTIVI STRATEGICI	INDICATORI DI IMPATTO
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Nomina del Responsabile della Prevenzione.
	Rispetto delle tempistiche di elaborazione e adozione PIAO – Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.
	Valutazione del rischio nelle aree previste dalla legge e dal PNA e suoi aggiornamenti.
	Inserimento nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza delle misure di prevenzione obbligatorie.
	Attivazione di forme di consultazione, in fase di aggiornamento della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.
	Inserimento nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza di misure di prevenzione ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge.
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Inserimento nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza di procedure per la segnalazione dei comportamenti a rischio.
	Gestione delle segnalazioni di condotte illecite attraverso apposito link denominato WhistleblowingIT, sul sito web istituzionale del Comune di Campobasso finalizzato alla protezione del whistleblower.
	Attivazione di canali di ascolto dedicati a cittadini, utenti e imprese, per la segnalazione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione.
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Rispetto del <i>Codice di Comportamento del Comune di Campobasso</i> – D.G.C. n. 151 del 18/05/2023 (che integra il Codice approvato con il D.P.R. n. 62/2013 e successivamente modificato con D.P.R. n. 81/2023).
	Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti sui temi dell'etica, della legalità e della trasparenza.
	Formazione specifica per i dipendenti addetti alle aree a rischio, per il RPCT, per i dirigenti, per il Nucleo di Valutazione.

Tipologie di misure di trattamento del rischio corruzione

Per essere efficaci nella strategia di prevenzione dei rischi corruttivi la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza prevede il “trattamento” non di tutti i rischi di corruzione, ma solo degli eventi di corruzione che (a seguito di valutazione) risultano avere un livello di rischio elevato.

Quindi, il rischio di corruzione sarà trattato con tipologie di misure differenti in relazione agli obiettivi che si vogliono raggiungere:

- ridurre la probabilità degli eventi di corruzione (misure di prevenzione);
- ridurre l’impatto degli eventi di corruzione (misure per individuare e rimuovere tempestivamente i soggetti ed i comportamenti a rischio);

- rompere la triangolazione della corruzione, data dall'intreccio tra “processi”, “persone corruttibili” e “interessi privati” (misure di rottura).

Le diverse tipologie di “misure” previste possono così riassumersi:

- **misure di “prevenzione”**: trasparenza; verifica di precedenti condanne per reati contro la pubblica amministrazione; procedure specifiche per: la gestione dei contratti pubblici, l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, per la gestione dei concorsi e la gestione del personale, per la riscossione di sanzioni e tributi.
- **misure di “rimozione”, per individuare e rimuovere tempestivamente i soggetti ed i comportamenti a rischio**: *Codice di Comportamento*; tutela del whistleblower; monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni;
- **misure per “rompere” il triangolo della corruzione**: rotazione del personale; definizione di criteri per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni; obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; definizione dei casi di inconferibilità e incompatibilità; limitazione della libertà negoziale del dipendente pubblico, dopo la cessazione del rapporto di lavoro; formazione del personale.

Ciascun tipo di misura agisce su uno specifico elemento del triangolo della corruzione: le “*misure di prevenzione*” controllano i processi, le “*misure di rimozione*” controllano i soggetti a rischio, mentre le “*misure di rottura*” agiscono sulla relazione fra persone e interessi privati.

Un'ultima notazione preliminare, che spiega la logica della scelta di determinate misure rispetto ad altre ed in particolare la centralità della “**formazione**” in materia di etica e legalità, riguarda le cause per cui alcune persone si fanno corrompere ed altre no: da uno studio emerge che quelle che non si fanno corrompere pur trovandosi in un potenziale triangolo di corruzione, è perché ritengono i “*costi morali*” superiori al “*guadagno*”.

Altre persone, viceversa si fanno corrompere perché:

- in queste persone opera un sistema di valori negativi (disvalori), che giustifica le scelte orientate verso la corruzione, quando sono finalizzate a conseguire un guadagno personale;
- in queste persone opera un sistema di valori positivi, ma che non regge al conflitto con il sistema di valori negativi di cui sono portatori i soggetti terzi, che agiscono per favorire i propri interessi;
- in queste persone opera un sistema di valori positivi, che non regge al conflitto con il sistema di valori negativi (disvalori) espresso dalla pubblica amministrazione in cui operano.

In tutti e tre i casi la persona finisce per giustificare (cioè ritenere “*giusti*”) “comportamenti scorretti o illeciti”, diventa “corruttibile” e questa corruttibilità “chiude” il triangolo della corruzione.

Con specifico riferimento alle articolazioni organizzative connesse alle attività di supporto all'anticorruzione, si evidenzia che il Comune di Campobasso ha un Settore dedicato ai controlli interni ed al monitoraggio della Performance (denominato “**Settore Pianificazione Attività, Controlli Interni e Servizi Generali**”). L'unità organizzativa supporta il Segretario Generale nel processo di implementazione ed attuazione di un sistema di controlli interni - sulla base delle funzioni previste dal D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii. – elaborando report periodici e supportando, altresì, tutti i soggetti coinvolti nel sistema dei controlli. Il “**Settore Pianificazione Attività, Controlli Interni e Servizi Generali**” coadiuva il Segretario Generale nell'azione di pianificazione e programmazione delle attività dell'Ente, collabora alla stesura del PIAO, monitora la funzionalità dell'organizzazione, lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e l'efficacia, efficienza ed economicità della gestione.

Inoltre, il “**Settore Pianificazione Attività, Controlli Interni e Servizi Generali**” svolge attività di:

- raccordo strategico tra l'attività politica e quella amministrativa dell'ente;
- verifica dell'attuazione delle linee programmatiche di mandato.

Appare evidente lo stringente legame fra le attività svolte dal “**Settore Pianificazione Attività, Controlli Interni e Servizi Generali**” ed il presidio del sistema anticorruzione, specie in virtù del ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione attribuito al Segretario Generale.

Si evidenzia, altresì, che il Comune di Campobasso, già da qualche anno, provvede alla mappatura dei processi ed al loro annuale aggiornamento (ne sono stati

censiti circa 413 di cui circa 206, pari al 48%, soggetti a controllo quadrimestrale in quanto a medio o alto rischio di corruzione). Tale attività ha permesso all'Ente di alimentare il percorso intrapreso in termini di trasparenza sui processi e di avviare un concreto piano di informatizzazione (adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 184/2017): entrambi tali aspetti (**trasparenza e informatizzazione**) rappresentano deterrenti di potenziali fenomeni corruttivi a seguito di una maggiore visibilità delle procedure e della loro standardizzazione derivante dalla progressiva implementazione online delle stesse.

Attualmente, è stato informatizzato un gruppo di servizi resi disponibili sul sito www.comune.campobasso.it



L'elenco dei servizi online ad oggi attivati è riportato nella tabella di cui alla sottosezione “2.2.4 Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione”.

Le tipologie di certificati erogabili online con timbro digitale sono:

- certificato di residenza
- certificato di stato di famiglia.

La certificazione anagrafica è soggetta all'imposta di bollo ai sensi del DPR n. 642 del 26/10/1972, a meno che non siano previste specifiche esenzioni per il particolare uso al quale la stessa è destinata.

Considerato il contributo che l'utilizzo dei sistemi informatici può fornire tanto alla trasparenza quanto all'anticorruzione, va rimarcato che l'A.C. ha avviato l'informatizzazione dei processi come previsto dalla DGC n. 184/2017 e dalla DGC n. 245/2024, assegnando i seguenti obiettivi strategici:

1. razionalizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi;
2. digitalizzazione dei procedimenti amministrativi;
3. standardizzazione della modulistica;
4. dematerializzazione dei documenti;
5. integrazione fra sistema gestionale, documentale e sistema di front office;
6. eventuale riorganizzazione di attività e competenze in relazione ai procedimenti digitalizzati;

Il Comune di Campobasso è dotato di una piattaforma informatica attraverso la quale risulta digitalizzato l'intero processo di gestione degli atti amministrativi (**deliberazioni di Giunta e Consiglio, determinazioni dirigenziali, atti di liquidazione, ordinanze, decreti, ecc.**), del protocollo e notifiche e della contabilità.

Risulta, inoltre, informatizzato il servizio di gestione dei **Tributi** e il SUE (sportello unico per l'edilizia) con altre piattaforme dedicate e il SUAP, sportello unico attività produttive, con piattaforma Infocamere.

L'intero ciclo di gestione dei pagamenti effettuati nei confronti del Comune di Campobasso è informatizzato con sistema PagoPA ed in particolare risultano attivi i seguenti servizi di pagamento:

- Acquedotto

- Alienazione beni immobili
- Altre imposte di Bollo
- Canone su pubbliche affissioni
- Canone Unico Patrimoniale
- Certificati di destinazione urbanistica
- Certificazioni e Oneri Ambientali
- Cimiteriale
- Condono Edilizio
- Contributo festa
- Costo per emissione Carta d'identità cartacea
- Deposito Cauzionale
- Diritti di segreteria e Spese di notifica
- Emissione carta d'identità Elettronica
- Imposta di affissione pubblicitaria ICP
- Indennità occupazione alloggi
- Monetizzazione aree a standards
- Multe Polizia Locale
- Occupazione parcheggio per pubblici esercizi
- Oneri Condominiali
- Patrimonio - Versamenti volontari
- Proventi e Concessioni spazi ed aree pubbliche
- Rapporti incidenti stradali
- Rette scolastiche
- Rimborso danni al patrimonio Comunale
- Rimborso danni automezzi P.M.
- Rimborso utenze
- Sanzioni ambientali
- Sanzioni amministrative
- Sanzioni diverse dal C.d.S
- Servizi alla persona e servizi sociali
- Servizi Demografici
- Servizi verso privati
- Spese custodia veicoli
- Spese registrazione Contratti
- SUAP - Spese istruttoria pratiche
- Urbanistica – Edilizia

- Vendita alloggi ERP

Rimane **ancora non informatizzato** il sistema del controllo di gestione ed il sistema di valutazione delle performance (SMVP), ancorché i dati che lo alimentano siano tratti dalle sopra indicate banche dati informatizzate.

2.3.3 Mappatura, analisi e valutazione dei processi e del rischio

Il PNA 2013 definisce “processo” << *un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica*>>.

Di seguito si riporta la descrizione delle aree di rischio rispetto alle quali si è proceduto alla mappatura aggiornata dei processi il cui dettaglio è contenuto nell'**All.**

2.3 B Mappatura Processi e Registro dei rischi:

- **acquisizione e gestione del personale**
- **contratti pubblici**
- **provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari PRIVI di effetto economico diretto ed immediato per i destinatari**
- **provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari CON effetto economico diretto ed immediato per i destinatari**
- **Aree generali di rischio**
- **Aree di rischio ulteriori e specifiche.**

La **Valutazione del rischio** (ossia *identificazione, analisi e ponderazione del rischio*) per ciascun processo mappato, riconducibile alle diverse aree di rischio su indicate, è stata effettuata secondo il criterio di seguito riportato:

- applicazione **della metodologia qualitativa** prevista dal **PNA 2019 - Allegato 1 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”** che sancisce il superamento della metodologia valutativa di cui all'allegato 5 del PNA 2013 a favore di un approccio metodologico fondato su **indicatori di stima del rischio con un livello di qualità e di complessità progressivamente crescenti**. In particolare la nuova metodologia è stata applicata per la **mappatura dei processi (e relative attività)**, ricollegati alle diverse **aree di rischio**, per i quali, da **dati obiettivi** (dati sui procedimenti giudiziari penali [reati contro la P.A., falso e truffa], indagini della procura della Corte dei Conti, procedimenti disciplinari, interdizioni antimafia della Prefettura, segnalazioni e reclami, ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici) è emerso un **livello di rischiosità elevato**.

La valorizzazione di tale valutazione del livello di esposizione al rischio è stata effettuata con il coinvolgimento dei dirigenti con il coordinamento del RPCT.

L'analisi del rischio è stata effettuata prendendo in considerazione i fattori potenzialmente abilitanti del rischio corruttivo per quelle attività, dei diversi processi mappati, rispetto alle quali vi erano, agli atti, le evidenze obiettive sopra esplicitate.

La **misurazione del livello di esposizione al rischio** è avvenuta non come per i precedenti PTPCT con l'attribuzione di punteggi (valutazione quantitativa), bensì attraverso l'applicazione della seguente **scala di misurazione ordinale: Alto, Medio, Basso**, valutazione motivata sulla base dei dati obiettivi sopra richiamati.

Si riepiloga, pertanto, quanto segue:

OGGETTO DI ANALISI

- sua origine: d'ufficio/ad istanza di parte;
- informatizzazione del processo: è/non è/ è solo in parte informatizzato;
- complessità del processo: semplice (si articola in 1-2 fasi), medio (si articola in 3-4 fasi), complesso (si articola in 5 o più fasi);
- interazione con altri processi: se altri uffici dell'amministrazione interagiscono con il processo;
- presenza di eventuali soggetti esterni coinvolti nel processo.

TECNICHE E FONTI INFORMATIVE UTILIZZATE PER L'IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

TECNICHE:

- analisi di documenti, banche dati;
- incontri con i dirigenti;
- segnalazioni del personale e di soggetti esterni all'amministrazione;
- confronto con altra amministrazione della medesima dimensione demografica.

FONTI INFORMATIVE:

- analisi del contesto esterno e interno;
- analisi della mappatura dei processi;
- procedimenti giudiziari penali [reati contro la P.A., falso e truffa], indagini della procura della Corte dei Conti, procedimenti disciplinari, interdizioni antimafia della Prefettura, ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- segnalazioni e reclami.

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI PER ATTIVITA' DEL PROCESSO E CATALOGAZIONE NEL REGISTRO DEI RISCHI

ANALISI DEI FATTORI ABILITANTI DEL RISCHIO CORRUTTIVO

- assenza di una efficace attuazione di strumenti di controllo in ordine agli eventi rischiosi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità dell'attività di un processo da parte di un unico soggetto o di pochi;
- assenza di trasparenza;
- scarsa chiarezza e contraddittorietà della normativa di riferimento;
- inadeguatezza di competenze del personale addetto alle attività dei processi;
- inadeguata responsabilizzazione interna;
- entità dei benefici economici cui danno luogo i processi come, ad esempio gli appalti per lavori, servizi e forniture finanziati con risorse del PNRR.

CRITERIO QUALITATIVO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

- gli **indicatori utilizzati per la stima del livello del rischio** sono descritti nella tabella di seguito riportata;
- la **scala di misurazione ordinale** adottata (che non si basa su analisi statistiche o matematiche) è:

Alto, Medio, Basso- fondata sui dati obiettivi reperiti dalle fonti di cui alle fasi precedenti.

INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DEL RISCHIO			
	VARIABILE	DESCRIZIONE	LIVELLO DI RISCHIOSITA'
	DISCREZIONALITA' - focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza	ALTO
		Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza	MEDIO
		Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza	BASSO
	COERENZA OPERATIVA - coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e le misure del trattamento contenute nella presente pianificazione, nonché la coerenza con le norme anche regolamentari che disciplinano lo stesso.	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale , le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti . Il processo è svolto da una o più unità operative	ALTO
		Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore (nazionale) , le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia	MEDIO

INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO		sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative		
		il processo è regolato da normativa dettagliata che non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa	BASSO	
	<i>RILEVANZA DEGLI "INTERESSI ESTERNI"</i> <i>quantificati in termini di entità del beneficio economico. Il rischio del processo è Alto quando dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari del processo</i>		Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari	ALTO
			Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari	MEDIO
			Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante	BASSO
	<i>LIVELLO DI OPACITA' DEL PROCESSO</i> - <i>misurato attraverso solleciti scritti da parte del Responsabile della Trasparenza per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte del NIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza</i>		Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di ripetuti solleciti da parte del Responsabile della Trasparenza (RPCT) per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte del NIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	ALTO
			Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di un solo sollecito da parte del Responsabile della Trasparenza per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte del NIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	MEDIO

		Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del Responsabile della Trasparenza per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, nè rilievi da parte dell’NIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	BASSO
	PRESENZA DI EVENTI SENTINELLA - per il processo, ovvero procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell’Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni.	ALTO
		Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni	MEDIO
		Nessun procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell’Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni	BASSO
		SEGNALAZIONI E RECLAMI - pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intesi come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito,	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica , pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio , pervenuti nel corso degli ultimi tre anni	MEDIO

	<i>mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio</i>	Nessuna segnalazione e/o reclamo nel corso degli ultimi tre anni	BASSO
	COLLABORAZIONE PER AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DELLA PRESENTE PIANIFICAZIONE <i>da parte del responsabile dell'attività di processo</i>	Assenza di collaborazione con il RPCT per aggiornamento e monitoraggio della presente pianificazione	ALTO
		Parziale collaborazione con il RPCT per aggiornamento e monitoraggio della presente pianificazione	MEDIO
		Piena collaborazione con il RPCT per aggiornamento e monitoraggio della presente pianificazione	BASSO
	ATTUAZIONE DELLE MISURE DELLA PRESENTE PIANIFICAZIONE <i>per il trattamento del rischio</i>	Minima attuazione delle misure di trattamento del rischio	ALTO
		Parziale attuazione delle misure di trattamento del rischio	MEDIO
		Piena attuazione delle misure di trattamento del rischio	BASSO

Pertanto, partendo dall'analisi del contesto esterno ed interno e da un **aggiornamento graduale della mappatura delle attività dei processi e dei relativi eventi rischiosi secondo il nuovo metodo qualitativo di valutazione del rischio**, si sono evidenziate ulteriori attività di processi del Comune di Campobasso che risultano esposti a rischio di corruzione riconducibili alle aree definite dal PNA e sono elencate nell'**All. 2.3 B Mappatura Processi e Registro dei rischi** della presente pianificazione.

2.3.4 Trattamento del rischio

A seguito della mappatura effettuata e riportata nell' **All. 2.3 B Mappatura Processi e Registro dei rischi**, si è proceduto al trattamento degli eventi rischiosi prioritariamente per quelle attività di processo che hanno evidenziato un **livello di rischio alto** o **medio**, rispetto alle attività che hanno un livello di rischio **basso**.

Le misure previste per il trattamento del rischio sono state definite nell'**All. 2.3_C Identificazione misure di prevenzione e Schema relazione Dirigenti**, cui si rinvia per il dettaglio.

Si descrivono di seguito le principali **misure** che si applicano tendenzialmente a **tutte** le Aree dell'Amministrazione, a prescindere dal livello di rischio delle attività dei processi di competenza, fatto salvo per la **rotazione ordinaria che si applica soltanto al personale addetto ad attività di processo con un livello di rischio corruzione alto o medio**:

<p><i>misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> tutti i dipendenti devono prendere piena conoscenza del <i>PIAO - Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza</i>, compreso il Codice di comportamento (<u>entro 30 gg. dall'adozione e pubblicazione sul sito istituzionale dello stesso, dopo di che il PIAO e i suoi aggiornamenti sono da intendersi noti a tutti i dipendenti</u>). misure definite nel <i>Codice di Comportamento del Comune di Campobasso</i> – D.G.C. n 151 del 18/05/2023 (che integra il Codice approvato con il D.P.R. n. 62/2013 e successivamente modificato con D.P.R. n. 81/2023), che i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori e i consulenti dell'ente sono tenuti a rispettare. Il monitoraggio dell'attuazione del Codice compete ai dirigenti e al RPCT.
<p><i>misure di controllo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> effettuazione dei controlli di regolarità amministrativa, in conformità alla disciplina contenuta nello specifico <i>Regolamento sul Sistema dei controlli interni</i> e della <i>Direttiva del Segretario Generale n. 3 del 13/02/2025</i> riguardante i controlli ulteriori sugli atti del PNRR (All. 2.3_F DIRETTIVA n. 3 2025 Controlli successivi), con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano. monitoraggio periodico a cura dei dirigenti del rispetto dei tempi procedurali. monitoraggio, a cura dei dirigenti, periodico e a campione (almeno il 5%) della regolarità istruttoria di processi a rischio corruzione indicati nell'allegato al presente Piano-(All. 2.3_C Identificazione misure di prevenzione e Schema relazione Dirigenti) <p>Il controllo delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi e relativamente all'assenza di condizioni di inconferibilità ed incompatibilità è effettuato entro 90 gg. dal dirigente interessato con verifiche presso Anagrafe e Casellario Giudiziale.</p> <ul style="list-style-type: none"> istruttoria congiunta, dirigente e funzionario assegnato ai processi a rischio corruzione indicati nell'All. 2.3_C Identificazione misure di prevenzione e Schema relazione Dirigenti. predisposizione da parte dei dirigenti delle relazioni quadrimestrali e della relazione annuale del RPCT. <p>Il Responsabile del Settore Risorse Umane, entro il 31 gennaio di ogni anno, trasmette al Nucleo di Valutazione, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne all'Amministrazione Comunale, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione (art. 1 co. 39 L. n. 190/12 e art. 36 co. 3 D.Lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii.).</p> <p>Il Responsabile del Settore Risorse Umane monitora, almeno annualmente, l'eventuale presenza di incarichi extra –</p>

	<p>istituzionali non autorizzati ai dipendenti, nonché quanto disposto dagli artt. 35 bis e 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001.</p> <p>I dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente al Dirigente eventuali anomalie in merito al rispetto dei tempi procedurali e dell'ordine cronologico di istruttoria delle pratiche, fatti salvi motivati casi di urgenza. Il Dirigente deve provvedere alla tempestiva eliminazione delle anomalie dandone comunicazione al Responsabile della prevenzione.</p>
<p><i>misure di trasparenza</i></p>	<p>Rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 ess.mm.ii..</p> <p>Pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nella sezione Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale del Comune (costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano).</p> <p>I dirigenti, almeno tre mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di lavori, beni e servizi, procedono all'avvio delle procedure di gara secondo le modalità indicate nel vigente codice dei contratti pubblici.</p> <p>I responsabili dei procedimenti segnalano con tempestività al dirigente qualsiasi anomalia indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni del ritardo. Il Dirigente provvede alla tempestiva eliminazione delle anomalie.</p> <p>I responsabili dei procedimenti segnalano, altresì, con tempestività al dirigente le operazioni sospette di condotte illecite per possibili anomalie riscontrabili nell'operatività connessa alla concessione di finanziamenti pubblici (per es. PNRR, PNC, CIS, Programmazione Europea 2021-2027, ecc.) [antiriciclaggio - D.Lgs. n. 231/2007 e D.Lgs. n. 90/2017]. Il Dirigente provvede a sua volta alla tempestiva segnalazione motivata delle operazioni sospette al Dirigente finanziario (nominato gestore delle segnalazioni in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo del Comune di Campobasso con Decreto sindacale n. 1 del 18.02.2025) e questi all'Unità di informazione finanziaria per l'Italia [UIF] e al RPCT, secondo le Linee guida sulle comunicazioni (di cui all'All. 2.3_G_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette e All. 2.3_G_4_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette PNRR)</p> <p>Infine i responsabili dei procedimenti segnalano al RPCT eventuali contesti che presentino particolari e oggettivi elementi di rischio per contrastare ogni condotta illecita [antimafia – L. n. 190/2012] posta in essere con riguardo all'utilizzo delle risorse finanziarie erogate dall'UE (ad es. PNRR), perché possa a sua volta informare la Guardia di Finanza con idonei elementi di riscontro.</p>

<i>misure di semplificazione dei processi</i>	L'informatizzazione dell'intero processo delle deliberazioni di Giunta e Consiglio, determinazioni dirigenziali, atti di liquidazione, ordinanze, nonché con l'implementazione di un nuovo software per le procedure del SUE (SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA) ha consentito il monitoraggio di tutte le attività dell'amministrazione e ha aumentato il livello di accountability [capacità di un sistema di identificare i responsabili delle azioni e quindi dei risultati all'interno del sistema stesso], riducendo, quindi, il rischio di "blocchi" non controllabili. Infine, l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati e dei documenti consente il controllo sull'attività da parte dell'utenza e la riduzione del rischio di inefficienza, il costante adeguamento dei Regolamenti comunali ai principi di legalità, semplificazione e standardizzazione.
<i>misure di formazione e sensibilizzazione interna</i>	cfr. parte relativa alla Formazione del presente Piano
<i>rotazione straordinaria</i>	<p><u>In caso di avvio di procedimenti giudiziari penali (reati contro la P.A., falso e truffa), di indagini della procura della Corte dei Conti e di procedimenti disciplinari negli stessi ambiti:</u> personale non dirigenziale: assegnazione immediata ad altro servizio in via cautelativa; personale dirigenziale: attribuzione immediata ad altro incarico in via cautelativa.</p> <p><u>In caso di accertato illecito penale per reati contro la P.A., falso e truffa, per accertato danno erariale da parte della Corte dei Conti e per sanzioni disciplinari relative agli stessi ambiti:</u> personale non dirigenziale: assegnazione immediata ad altro servizio (salvo che non si debba dare corso a licenziamento); personale dirigenziale: revoca dell'incarico e, solo ove ricorrano i presupposti, riattribuzione ad altro incarico.</p>
<i>rotazione ordinaria del personale addetto ad attività di processo con un livello ad alto o medio rischio di corruzione</i>	<p>Criteri - rotazione ordinaria del personale addetto da più di 5 anni ad attività di processo con un livello ad alto rischio di corruzione (previo affiancamento). La rotazione non si applica per le figure infungibili in quanto presentano professionalità non sostituibili con altre figure presenti nell'Ente. Modalità: rotazione del personale non dirigenziale nell'ambito dello stesso ufficio (con provvedimento dirigenziale) attraverso: a) la modifica dei compiti e delle responsabilità; b) rotazione tra attività di front office e attività di back office; rotazione del personale non dirigenziale tra uffici diversi (con provvedimento dirigenziale) attraverso: a) mobilità intersettoriale, anche su base volontaria; rotazione del personale dirigenziale (con decreto sindacale): attraverso l'attribuzione dell'incarico dirigenziale di durata non superiore al quinquennio di mandato. La presente misura non soggiace alla procedura della mobilità prevista dall'art. 15 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (D.G.C. n. 221/2015).</p>

<i>misure di segnalazione e protezione</i>	I dipendenti devono segnalare le situazioni di illecito (differenti da quelle di cui al D.Lgs. n. 231/2007 che vanno segnalate al dirigente come su indicato) al Responsabile (RPCT), ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 tramite il sistema di segnalazione di condotte illecite denominato WhistleblowingIT attraverso apposito link sul sito web istituzionale del Comune di Campobasso finalizzato alla protezione del dipendente che segnala illeciti.
<i>misure di disciplina del conflitto di interessi</i>	Le misure di contrasto al conflitto di interessi sono contenute nel Codice di Comportamento del Comune di Campobasso (aggiornato con D.G.C. n 151 del 18/05/2023 e pubblicato sul sito istituzionale – amministrazione trasparente), a cui si rinvia.

Ai fini dei controlli antimafia in riferimento all'attività negoziale dell'Amministrazione il Comune di Campobasso si avvale della Banca Dati Nazionale Antimafia (B.D.N.A.), per le verifiche di eventuali infiltrazioni mafiose relativamente a fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori.

2.3.5 Formazione per la prevenzione della corruzione

Si rinvia alla sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale.

2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio

Si rinvia alla sottosezione 4 Monitoraggio.

2.3.7 Programmazione dell'attuazione della Trasparenza

L'adozione delle misure in materia di trasparenza come disciplinate dal D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm. e ii. costituisce strumento fondamentale per prevenire il rischio di corruzione, assicurando il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art.9 del D.P.R. n.62/2013 (Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici), ciascun dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

Il presente programma recepisce dinamicamente i D.P.C.M. indicati all'art. 1, comma 31, della legge n. 190/2012 con cui sono individuate le informazioni rilevanti e le relative modalità di pubblicazione.

Inoltre, il Comune presidia anche i seguenti elementi di trasparenza:

Diritto di accesso, accesso civico semplice e generalizzato

Il Comune, nel rispetto della disciplina del **diritto di accesso** ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni e integrazioni, in materia di procedimento amministrativo, rende accessibili in ogni momento agli interessati le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

Il Comune riconosce ed assicura a chiunque il diritto di richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati, nei casi in cui tale obbligo sia stato omesso da parte dell'Amministrazione (**accesso civico semplice**) nonché il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (**accesso civico generalizzato**). L'**accesso civico**, sia semplice che generalizzato, è un diritto che può essere esercitato da

chiunque, è gratuito, non deve essere motivato.

L'istanza di accesso può essere trasmessa per via telematica, deve avere ad oggetto una specifica documentazione in possesso dell'Amministrazione (indicata in modo sufficientemente preciso e circoscritto), ed è presentata, alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- all'ufficio relazioni con il pubblico;
- ad altro ufficio indicato dall'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale
- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPTC), quando l'istanza ha ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto trasparenza. Il RPTC può chiedere, in ogni tempo, agli uffici informazioni sull'esito delle istanze.

Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al **RPTC dott.ssa Anna Maria Guglielmi**.

La richiesta può essere presentata sul modulo appositamente predisposto e messo a disposizione sul sito istituzionale e presentata al **RPTC**:

- direttamente o tramite posta ordinaria: c/o ufficio protocollo Comune di Campobasso, Piazza Vittorio Emanuele II, n. 29, 86100 Campobasso - CB.
- tramite Posta Certificata (PEC): comune.campobasso.protocollo@pec.it;

Contro le decisioni e contro il silenzio sulla richiesta di accesso civico connessa all'inadempimento degli obblighi di trasparenza il richiedente può proporre ricorso al giudice amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della decisione dell'Amministrazione o dalla formazione del silenzio.

Il trattamento dei dati personali

E' necessario bilanciare l'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'amministrazione e quello privato del rispetto dei dati personali, sensibili, giudiziari e, comunque, eccedenti lo scopo della pubblicazione, così come previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., dal D.Lgs. n. 196/2003, dal Regolamento UE n. 2016/679, dalle Linee Guida del Garante sulla Privacy del 15 maggio 2014 e successivi aggiornamenti.

La violazione della disciplina in materia di privacy richiama la responsabilità dei dirigenti e dei dipendenti che dispongono la materiale pubblicazione dell'atto o del dato.

Pubblicazione e aggiornamento dei dati

Per ogni Area, ciascun dirigente, a seconda del numero e della tipologia di servizi cui è preposto, ha individuato due referenti per la trasparenza, come schematizzato nella tabella riportata in allegato (All. 2.3 D_Elenco Referenti trasparenza e controlli).

In caso di **variazione dei nominativi dei referenti** di cui sopra, **verrà data comunicazione sul sito istituzionale dell'Ente e sarà annotata nel presente documento al primo aggiornamento periodico dello stesso.**

I referenti per la trasparenza hanno il compito di raccogliere ed organizzare i dati oggetto di pubblicazione e/o aggiornamento e, dopo averli sottoposti alla supervisione del dirigente di riferimento, trasmetterli all'URP che provvede alla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente.

Per quanto sopra, nell'ottica di un corretto, continuo e costante flusso delle informazioni, **ciascun dipendente** assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalle disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA) è individuato nel funzionario **dott. Angelo Cefaratti**, (Decreto Sindacale n. 3 del 03/03/2025), funzionario in servizio presso il Settore Gare. Tale obbligo informativo consiste nella implementazione della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.

Il RASA è la figura designata all'interno di ogni stazione appaltante per gestire l'AUSA. L'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) è un registro nazionale istituito presso l'ANAC che raccoglie informazioni sulle stazioni appaltanti, ossia gli enti pubblici e le amministrazioni autorizzate a gestire appalti e contratti pubblici (L. 221/2012).

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Come già sopra evidenziato, al fine di esplicitare il rapporto esistente fra ciclo della performance e trasparenza /attività anticorruzione, le strategie politiche (proposte nelle Linee di Mandato e poi inserite nella Sezione Strategica (SeS) ed articolate per programmi nella Sezione Operativa (SeO) del DUP) contengono quei principi di legalità e trasparenza che trovano nelle schede della Performance espressa individuazione tra gli obiettivi trasversali, comuni a tutti i Settori amministrativi legati alla gestione della trasparenza e dell'anticorruzione.

Negli obiettivi trasversali della Performance sono previsti, infatti, specifici obiettivi concernenti attività di reporting, l'informatizzazione dei procedimenti, con l'indicazione delle attività correlate e degli indicatori di risultato (per i quali sono riportati i relativi target/valori attesi).

L'Amministrazione promuove la cultura della trasparenza come obiettivo prioritario della propria azione amministrativa, prevedendo la pubblicazione di atti e documenti (anche non obbligatori per legge) nel rispetto della normativa sulla privacy.

Open data

Trasparenza non è solo prevenzione della corruzione o miglioramento della conoscenza delle scelte e degli aspetti organizzativi di un ente: oggi la trasparenza va intesa anche quale principio generale di accessibilità totale. I dati detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni e le informazioni prodotte dal settore pubblico rappresentano un enorme patrimonio e stanno acquisendo un'importanza sempre crescente; infatti, grazie all'uso delle tecnologie info-telematiche, è possibile sia utilizzarli per rendere l'Amministrazione più trasparente ed erogare servizi ancor più efficienti sia riutilizzarli in ambiti differenti da quelli per i quali sono stati raccolti. E' il fenomeno conosciuto come Open Data, la prassi amministrativa nell'ambito della quale alcune tipologie di dati sono rese liberamente accessibili a tutti sul Web, senza restrizioni di copyright, brevetti o altre forme di controllo che ne limitino la riproduzione; alla base dell'Open data c'è un nuovo modello di trasparenza della "cosa pubblica" che si coniuga con il processo generale di apertura dati connesso agli obblighi della trasparenza.

Tale processo costituisce un obiettivo di rilevanza prioritaria e strategica per l'Ente in quanto migliora l'approccio col grande pubblico (cittadini, professionisti, enti pubblici e/o privati), con la convinzione che sia l'unico vero modo per **valorizzare gli open data** e dare loro la diffusione concretizzando i principi di facilità, prossimità ed interazione.

La struttura dei dati e i formati

La normativa nazionale ha disciplinato i requisiti e gli standard dei siti web della Pubblica Amministrazione sottolineando l'obbligo di pubblicare informazioni e documenti garantendone la piena fruibilità.

L'ufficio che detiene l'informazione oggetto di pubblicazione deve predisporre documenti nativi digitali in formato PDF/A – 1b.

Alcune semplici linee guida, che saranno via via adeguate alle norme e alle necessità dell'Amministrazione, sono contenute nell'**All. 2.3_E_Standard di pubblicazione sul web**, a cui si rinvia.

Il RPCT fornisce ulteriori direttive in ordine ai requisiti di accessibilità, usabilità, integrità e open source che debbono possedere gli atti e i documenti oggetto di pubblicazione.

Il RPCT pone in essere le azioni necessarie per adeguare la sezione Amministrazione trasparente agli standard previsti nelle linee guida per i siti web della P.A.

Sistema di monitoraggio degli adempimenti in tema di trasparenza

Si rinvia alla sottosezione 4 Monitoraggio

Responsabilità e sanzioni

Il RPCT se accerta ritardi o inadempienze le contesta al dirigente inadempiente.

Il dirigente non risponde dell'inadempimento se prova, per iscritto, al RPCT, che l'inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Le sanzioni sono quelle previste dal D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., fatta salva l'applicazione di sanzioni diverse per le violazioni in materia di trattamento dei dati personali e di qualità dei dati pubblicati.

2.3.8 Responsabilità per mancata attuazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in caso di commissione da parte di un Dirigente o di un dipendente di un reato di corruzione passato in giudicato risponde a titolo di responsabilità dirigenziale, disciplinare, per danno erariale ed all'immagine salvo che provi di aver predisposto, prima della commissione del reato, un "idonea" pianificazione anticorruzione, di aver vigilato sulla efficace attuazione della stessa, alla verifica della effettiva rotazione degli incarichi negli Uffici a più elevato rischio corruzione, alla individuazione del personale da inserire nel programma di formazione (art. 1 commi 12, 13, 14 della legge n.190/2012).

I Dirigenti, in caso di mancata attuazione di quanto previsto nella presente Sottosezione rispondono a titolo di responsabilità dirigenziale, disciplinare, e, in caso di colpa grave (in concorso con il Responsabile della prevenzione della corruzione), per danno erariale e per danno all'immagine. La mancata o incompleta predisposizione delle relazioni costituisce elemento di valutazione della performance dirigenziale.

I ritardi degli aggiornamenti dei contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale sono sanzionati a carico dei dirigenti responsabili (*Art. 1 co. 33 L. n. 190/12*) ed in particolare la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni (*di cui Art. 1 co. 31 L. n. 190/12*):

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 2009;
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n.165 del 2001;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

Per i dipendenti, la mancata attuazione delle previsioni di cui alla presente sottosezione costituisce elemento di valutazione del risultato della performance, comporta responsabilità disciplinare e la rotazione degli incarichi negli Uffici.

La violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento del Comune di Campobasso (aggiornato con D.G.C. n 151 del 18/05/2023), così come la violazione di quanto disciplinato (in funzione regolamentare) nella presente sottosezione (di cui il Codice è parte) costituisce, per dirigenti e dipendenti, responsabilità disciplinare. La violazione è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Violazioni gravi o reiterate del Codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare (art. 54 e 55 quater co. 1 D.Lgs. n. 165/2001).

I ritardi degli aggiornamenti dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili di servizio (Art. 1 co. 33 L. n. 190/12).

2.3.9 Tutela del dipendente che segnala illeciti

Descrizione della misura

In base al D.Lgs. n. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC (Delibera n.469 del 9/6/2021 e Delibera n.311 del 12/7/2023), il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala (whistleblowing) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Ai sensi della legge, pertanto, il whistleblower è colui che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative e il whistleblowing rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare le segnalazioni o a proteggere i segnalanti. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. Si considerano rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti oggettivamente illeciti o sintomatici di malfunzionamento e non eventuali e soggettive lamentele personali.

L'ANAC, con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, ha approvato le "*Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n.165/2001*". Risulta, inoltre adottata da ANAC la Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 – "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" consultabili sul sito dell'Autorità <https://www.anticorruzione.it/>, cui il Comune di Campobasso si è adeguato con la disciplina di seguito riportata, con la quale è stata data attuazione all'istituto del c.d. **whistleblowing**, in conformità alle medesime Linee Guida ANAC.

La procedura di acquisizione e gestione delle segnalazioni di illeciti è stata interamente informatizzata, mediante l'adozione, da parte del Comune di Campobasso, della piattaforma informatica gratuita "*WhistleblowingIT*" (<https://comunedicampobasso.whistleblowing.it/#/>), basata sul software GlobalLeaks, che garantisce nella ricezione e nel trattamento delle segnalazioni il rispetto della vigente normativa e delle Linee guida Anac.

Soggetti segnalanti

Ai fini del presente Piano, nella nozione di "dipendenti pubblici" che, ai sensi della disciplina del whistleblowing, possono inviare segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, rientrano:

- i dipendenti del Comune di Campobasso, sia a tempo determinato che indeterminato;
- i dipendenti di altre amministrazioni pubbliche in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe) presso il Comune di Campobasso;

- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Comune di Campobasso, nel caso di segnalazione di illeciti o irregolarità riguardanti il medesimo Comune per la quale l'impresa opera.

In tale categoria rientrano anche i dipendenti di società ed altri enti di diritto privato controllati o partecipati dal Comune di Campobasso, che forniscono beni o servizi e che realizzano opere in favore dello stesso. A tali soggetti, vanno aggiunti i collaboratori, i liberi professionisti, i consulenti, i lavoratori autonomi, i volontari o tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, gli azionisti o persone con funzioni di rappresentanza, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, gli ex dipendenti, gli ex collaboratori o persone che non ricoprano più una delle posizioni indicate in precedenza, i soggetti in fase di prova, di selezione o il cui rapporto giuridico non sia ancora iniziato.

Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il soggetto, rientrante tra quelli sopra indicati, sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, con ciò intendendosi sia gli illeciti penali, civili, amministrativi e contabili e le violazioni di norme comunitarie, che ogni altra irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività dell'Ente connessa al non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite, anche se non ancora compiuti, ma verosimilmente verificabili. Sono comprese, quindi, non solo le fattispecie riconducibili ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro". Vi rientrano pertanto fatti appresi in quanto relativi all'ufficio di appartenenza, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale, della cui fondatezza il segnalante sia ragionevolmente convinto.

Il RPCT, nel valutare la sussistenza "dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione" a fondamento della segnalazione, deve attenersi agli elementi oggettivi dei fatti segnalati, dai quali sia desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento dell'attività amministrativa, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione. Il riconoscimento della tutela ex D.Lgs. n. 24/2023 opera, altresì, nei casi in cui l'interesse alla salvaguardia dell'integrità del Comune di Campobasso concorra con un interesse personale del whistleblower, purché questo lo dichiari fin da subito. È esclusa la tutela alle segnalazioni utilizzate per rivendicazioni personalistiche nell'interesse esclusivo del segnalante.

123

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire di procedere alle dovute verifiche e valutazioni a riscontro della sua fondatezza.

In particolare, essa deve contenere in maniera chiara:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ove possibile, si raccomanda l'allegazione di ulteriori documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Si raccomanda, altresì, di evitare riferimenti all'identità del segnalante nel testo della segnalazione e nei suoi allegati.

Sulla piattaforma informatica "WhistleblowingIT" adottata dal Comune di Campobasso, è prevista la compilazione di un apposito questionario predisposto per guidare il whistleblower a rendere esaustivo il contenuto delle segnalazioni.

Segnalazioni anonime e segnalazioni di soggetti diversi

Non è riconosciuta tutela alle segnalazioni anonime e a quelle di soggetti non ricompresi tra quelli di cui al precedente punto *Soggetti segnalanti*.

Destinatari della segnalazione

Il whistleblower può inviare la segnalazione:

- tramite la piattaforma “WhistleblowingIT” al RPCT del Comune di Campobasso;
- in alternativa, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con le modalità stabilite dalla stessa e reperibili sul sito istituzionale www.anticorruzione.it, ma solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n.24/2023.

In caso di segnalazione inviata a soggetto diverso dal RPCT (ad esempio, superiore gerarchico, dirigente o funzionario), quest'ultimo provvede ad indicare al mittente l'obbligo di invio al RPCT con le modalità stabilite nel presente Piano.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC.

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, la segnalazione al RPCT o all'ANAC non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, ai sensi del combinato disposto degli artt. 331 c.p.p. e 361-362 c.p.

Procedura per la segnalazione al RPCT

Chi intenda inviare una segnalazione di condotte illecite al RPCT può accedere all'apposita piattaforma informatica “WhistleblowingIT”, basata sul software GlobaLeaks, direttamente dal link “Whistleblowing” pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Campobasso, al link <https://comunedicampobasso.whistleblowing.it/#/>. Il sistema non necessita di particolari credenziali, ma apre automaticamente una maschera interattiva, fornendo le istruzioni necessarie. La piattaforma utilizza un protocollo di crittografia che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Il RPCT è incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni all'interno dell'Ente ed è l'unico soggetto autorizzato a trattare i dati personali del segnalante e legittimato a conoscerne l'identità. Il RPCT, è pertanto, anche custode dell'identità. Il RPCT prende in carico la segnalazione e svolge un esame preliminare sull'ammissibilità della stessa, in relazione alla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel D.Lgs. 24/2023.

Per la valutazione dei suddetti requisiti il RPCT può utilizzare i seguenti criteri:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità del Comune di Campobasso;
- manifesta incompetenza del Comune di Campobasso sulla questione segnalata;
- manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non pertinente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione.

Tale esame preliminare deve concludersi entro il termine di 15 giorni lavorativi, decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione, durante i quali il RPCT può chiedere al whistleblower elementi integrativi, assegnandogli un termine per la risposta, tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica, o anche di persona, ove il segnalante acconsenta. La richiesta di integrazione al whistleblower sospende il termine, che ricomincia a decorrere dal momento della presentazione delle informazioni e/o della documentazione integrativa. Nel caso in cui il RPCT ritenga sussistere nei propri confronti un conflitto di interessi, si astiene, dandone comunicazione al Sindaco, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso la gestione della specifica segnalazione è attribuita al Vice Segretario Generale. Qualora, in esito all'esame preliminare, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante.

Se ritiene la segnalazione ammissibile, il RPCT avvia l'istruttoria circa i fatti segnalati, da concludersi entro i successivi 60 giorni lavorativi dall'avvio.

Laddove l'istruttoria risulti particolarmente complessa, il RPCT può motivatamente prorogare di altri 30 giorni lavorativi il termine per la sua conclusione.

Ai fini dell'istruttoria il RPCT può richiedere al segnalante chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Il RPCT per la gestione delle segnalazioni può avvalersi del supporto del personale del *Settore Pianificazione Attività, Controlli Interni e Servizi Generali*, provvedendo, peraltro, ad oscurare i dati identificativi del segnalante e gli altri elementi da cui si possa risalire, anche indirettamente, all'identità dello stesso. I dipendenti del *Settore* suddetto devono comunque essere "autorizzati" al trattamento dei dati personali contenuti nella segnalazione e nella documentazione ad essa allegata, poiché nella documentazione trasmessa possono essere presenti dati personali di altri interessati (es. soggetto cui sono imputabili le possibili condotte illecite), e debitamente istruiti, ai sensi della vigente normativa in materia di protezione dei dati. Il RPCT può inoltre costituire, con proprio provvedimento, uno specifico Gruppo di Lavoro di cui avvalersi per l'istruttoria delle segnalazioni, composto da Dirigenti e Funzionari dell'Ente con competenze trasversali ed identificati in successivo apposito atto organizzativo, assicurando le stesse garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante sopra specificate. Anche i componenti del Gruppo di Lavoro devono essere "autorizzati" al trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni e nella documentazione ad esse allegata, e devono essere debitamente istruiti, ai sensi della predetta normativa.

Il RPCT può inoltre richiedere informazioni, atti e documenti a Dirigenti, Responsabili dei Settori e altri dipendenti dell'Ente, nonché richiedere l'effettuazione di accertamenti al Comando della Polizia Locale. A tal fine, il RPCT non trasmette la segnalazione ai suddetti soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione e della documentazione allegata, in ogni caso evitando che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante. Resta fermo che, anche in questi casi, i soggetti suddetti devono comunque essere "autorizzati" al trattamento di tali dati e debitamente istruiti, ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati. Nei casi in cui lo ritenga necessario ai fini dell'istruttoria, il RPCT può richiedere informazioni o documenti a soggetti esterni all'Ente, adottando tutte le cautele necessarie a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, come sopra specificato.

Qualora, all'esito dell'attività istruttoria svolta, il RPCT ritenga la segnalazione infondata, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante. Qualora invece il RPCT ritenga la segnalazione fondata, valuta, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, a quali organi inoltrare gli esiti della propria istruttoria e, se necessario, la segnalazione debitamente anonimizzata nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, avendo sempre cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023: Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) dell'Ente; Autorità giudiziaria ordinaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della Funzione Pubblica; eventuali altri soggetti individuati in base alla specificità dei contenuti della segnalazione. Nei casi in cui l'identità del segnalante venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante. In applicazione del D.Lgs. n. 24/2023, in un procedimento disciplinare fondato, in tutto o in parte sulla segnalazione, se l'identità del segnalante sia necessaria per la difesa dell'incolpato, su motivata richiesta dell'UPD, il RPCT richiede al segnalante il consenso alla rivelazione della propria identità, assegnando un termine congruo per la risposta. In caso di mancata risposta, il consenso si ritiene negato.

In caso di mancata risposta o di risposta negativa il RPCT ne dà comunicazione all'UPD. Se il segnalante fornisce espressamente il proprio consenso, il RPCT ne dà comunicazione all'UPD, cui trasmette la segnalazione integrale ed ogni ulteriore informazione utile.

Le segnalazioni ricevute attraverso il canale informatico sono conservate per il periodo previsto dalla piattaforma "WhistleblowingIT"; i documenti inerenti le segnalazioni e la relativa attività istruttoria vengono conservati dal Comune di Campobasso per un periodo massimo di cinque anni dalla ricezione, in database informatici ed eventuale documentazione cartacea in archivi chiusi a chiave accessibili al solo RPCT, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati, e assicurando che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato. Il RPCT può utilizzare il contenuto delle segnalazioni per individuare le aree critiche dell'amministrazione e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato. Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella Relazione annuale di cui all'art. 1, c. 14, della L. n.190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

Tutela del segnalante

La tutela riconosciuta al segnalante è di tre tipi:

1. la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
2. la tutela da misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
3. “la giusta causa” di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.

1. La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione.

Il RPCT e tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, hanno l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tale obbligo è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. La violazione degli obblighi di tutela della riservatezza del segnalante potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, fatte salve altre eventuali forme di responsabilità. A tutela della riservatezza del segnalante, la segnalazione e la relativa documentazione allegata sono sottratte non solo all'accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n.241/1990, ma anche all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, del D.Lgs. n.33/2013, nonché all'accesso dei consiglieri di cui all'art. 43 del D.Lgs. 267/2000. Qualora la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023. In tali casi, qualora la segnalazione sia oggetto di istanza di ostensione, si applicheranno le discipline delle singole tipologie di accesso (a seconda dei casi: documentale, civico generalizzato, dei consiglieri), secondo i principi e limiti previsti dalla L.241/1990, dal D.Lgs. n.33/2013 e dal D.Lgs. n.267/2000.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.. Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso. In conformità a quanto previsto dall'art.2-undices del D.Lgs. n.196/2003, nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato non può esercitare i diritti previsti dagli artt. 15-22 del Regolamento UE n. 2016/679, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e, pertanto, non può rivolgersi al titolare del trattamento e non può, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, proporre reclamo al Garante della Privacy. Può, tuttavia, richiedere a quest'ultimo accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati, ai sensi dell'art.160 del D.Lgs. n.196/2003.

La piattaforma “WhistleblowingIT” adottata dal Comune di Campobasso garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione nel rispetto delle Linee Guida ANAC n. 469/2021 e n. 311 del 12/07/2023.

2. La tutela da misure discriminatorie o ritorsive.

Il segnalante “non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione” e sono nulli “gli atti discriminatori o ritorsivi” adottati dall'amministrazione. L'onere di “dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa” è a carico dell'amministrazione. Il segnalante è “reintegrato nel posto di lavoro” in caso di licenziamento “a motivo della segnalazione”.

Si intendono misure ritorsive atti, provvedimenti, comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in modo tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nel Comune di Campobasso. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. Qualora accerti l'adozione di una misura ritorsiva o

discriminatoria, l'ANAC, fermi restando gli altri profili di responsabilità, applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. L'ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento o l'omissione aventi effetti discriminatori o ritorsivi. La responsabilità si configura anche in capo al soggetto che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

3. La “giusta causa” di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 24/2023 non è punibile l'ente o la persona di cui all'articolo 3 del medesimo decreto che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023 o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 24/2023.

Condizioni per la tutela e responsabilità del segnalante

Le tutele previste nei confronti del segnalante “non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”. Le predette tutele sono riconosciute nel caso in cui la sentenza di primo grado non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.

Tutela della riservatezza del segnalato

In fase di istruttoria i dati identificativi del segnalato, in quanto soggetto “interessato” ai sensi della vigente normativa in materia di protezione dei dati, sono trattati dal RPCT e dagli altri soggetti "autorizzati al trattamento" cui la segnalazione viene trasmessa ai fini degli accertamenti necessari. Se il RPCT ritiene fondati la segnalazione ed i fatti imputati al segnalato, i dati identificativi sono trasmessi, insieme alle risultanze della propria istruttoria, all'Autorità giudiziaria ordinaria e/o contabile e/o all'UPD, per gli adempimenti di rispettiva competenza.

2.3.10 La prevenzione della corruzione per le Società ed enti controllati o partecipati

L'ANAC, già con Determinazione n. 8/2015 e con Delibera n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016, nonché per ultimo con Delibera n. 1134/2017, ha chiarito in modo dettagliato gli adempimenti che le società e gli enti controllati o partecipati devono realizzare in applicazione della L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, secondo la loro configurazione giuridica e in base al diverso livello di controllo pubblico.

Gli enti di diritto privato in controllo pubblico, in materia di prevenzione della corruzione, adottano misure integrative del modello organizzativo di cui al D.Lgs. n. 231/2001, con l'obbligo, da parte delle amministrazioni controllanti, di verificare che ciò avvenga e di vigilare sulla nomina del RPCT.

In particolare le società partecipate e/o controllate dal comune di Campobasso sono individuate di seguito:

Denominazione	Codice fiscale	Sede legale	Funzioni – attività svolta	Numero azioni	Valore nominale delle azioni in Euro	Valore quota partecipazione diretta	Quota % di partecipazione sul capitale sociale
S.E.A. Servizi E Ambiente S.p.A.	01500620701	Piazza Molise, nn. 25/27 Campobasso	Tutte le attività riconducibili ai servizi pubblici locali in materia ambientale con particolare riferimento alla gestione integrata del servizio di smaltimento dei rifiuti, di sgombero neve, di manutenzione del verde pubblico e di gestione della sosta regolamentata per conto del Comune di Campobasso	1.000.000	1	1.000.000,00	100
Società Consortile Matese per l'Occupazione S.p.A. (in liquidazione)	00968090704	C/da Selvapiana Campobasso	Promozione di attività dirette allo sviluppo economico, produttivo ed occupazionale dell'area del Patto Territoriale del Matese (dal 28/12/2016 la Società non è operativa e le attività poste in essere dalla stessa sono finalizzate alla mera liquidazione della Società)	150	232,00	34.800,00	15,015
GRIM Gestione Risorse Idriche Molisane S.C.a.R.L.	01884950708	Via Vincenzo Tiberio n.95, Campobasso	Gestione delle attività relative al Servizio Idrico Integrato (S.I.I.), sul territorio della Regione Molise, compresa la manutenzione ordinaria e straordinaria dei beni e altre attività strumentali, connesse o complementari, inteso come l'insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e di depurazione delle acque reflue, compresi i servizi di captazione adduzione a usi multipli e i servizi di depurazione ad usi misti civili e industriali.			145.218,46 (non interamente versata al 31/12/2023. Il versamento della restante somma dovuta è da registrare nell'anno 2024)	18,16 sul C.S. di € 799.810,39 (Art. 7 dello Statuto Rep. n. 8015/2022)

2.3.11 Recepimento dinamico di nuove normative

Le norme della presente sottosezione recepiscono dinamicamente:

- le linee guida contenute nel PNA;
- le modifiche alla Legge n.190/2012;
- le modifiche al D.Lgs. n.33/2013;
- il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62) e il Codice di Comportamento del Comune di Campobasso – D.G.C. n 151 del 18/05/2023 (che integra il Codice approvato con il D.P.R. n. 62/2013 e successivamente modificato con D.P.R. n. 81/2023;
- ogni altra disposizione che disciplini la materia.

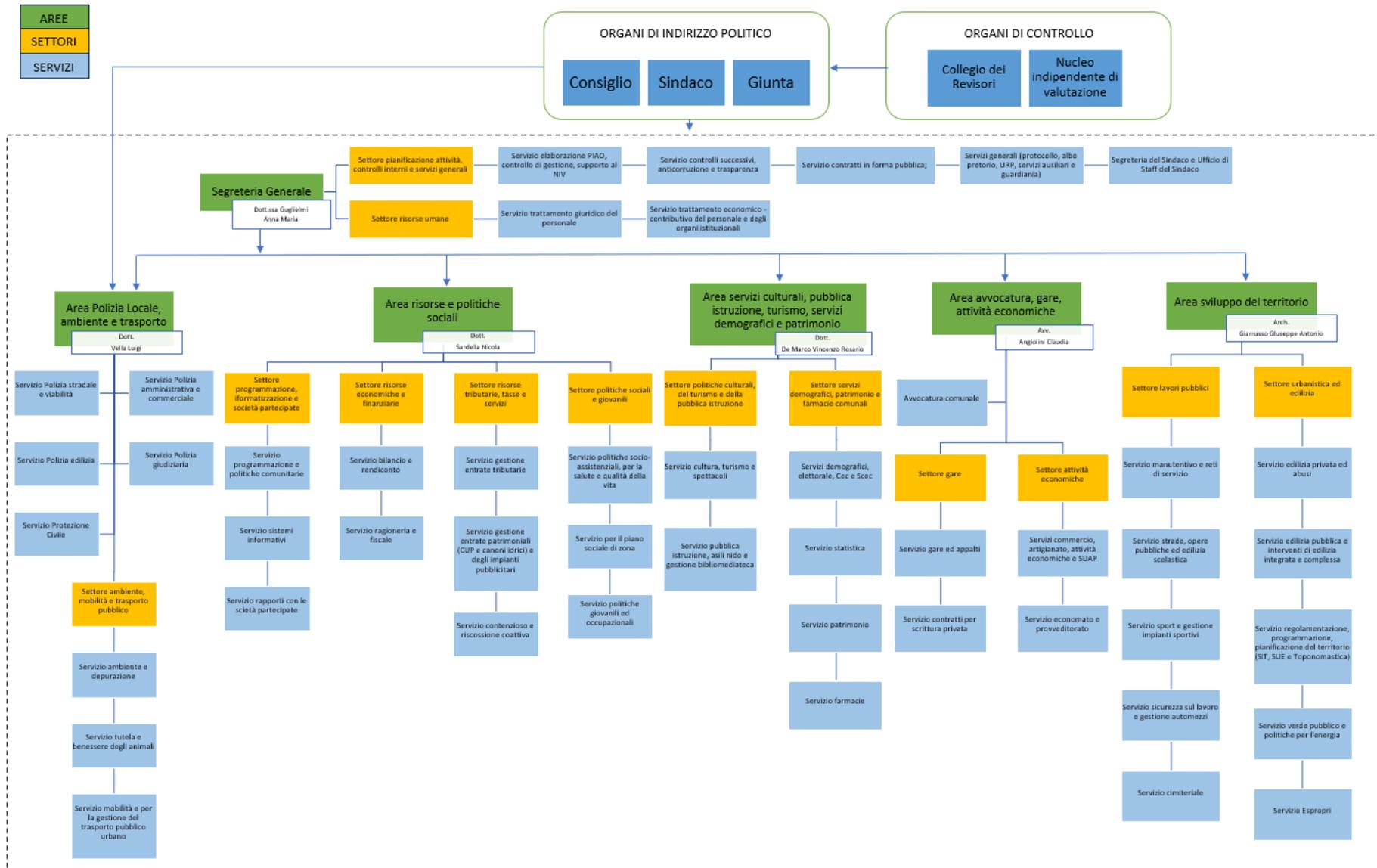
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Per la rappresentazione del modello organizzativo adottato dal Comune di Campobasso sotto il profilo dell'organigramma e della responsabilità organizzativa di livello dirigenziale, si rimanda a quanto già descritto nella sottosezione **1.3.2. Organizzazione amministrativa** del presente Piano.

La macrostruttura organizzativa del Comune di Campobasso, vigente dal 01.01.2025, contempla la suddivisione dell'assetto organizzativo in cinque Aree ciascuna delle quali è affidata alla direzione di un Dirigente, l'organigramma dettagliato è riportato di seguito ed è indicato anche nell'allegato **All. 3.1_A_Organigramma al 01.01.2025**.

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI CAMPOBASSO v. 01.01.2025



L'art. 3 del "Regolamento per la Pesatura delle Posizioni Dirigenziali", approvato con delibera di Giunta Comunale n. 231 del 20.10.2020, individua i criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali con connessa retribuzione di posizione e di risultato.

In applicazione dell'art. 4, comma 1, del suddetto regolamento, "L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni dirigenziali, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta".

Il Nucleo di Valutazione nel verbale n. 6 del 18.12.2024, ha proposto la pesatura delle Aree Dirigenziali nelle seguenti risultanze finali approvata con Delibera di Giunta:

Quota del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato assegnata a posizione:			192.601,00
Area	Punteggio pesatura	Retribuzione di posizione mensile (x 13)	Retribuzione di posizione annua
Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto	67,00	2.369,06	30.797,78
Area Risorse e Politiche Sociali	100,00	3.535,90	45.966,70
Area Avvocatura, Gare, Attività Economiche	78,00	2.758,01	35.854,13
Area Servizi Culturali, Pubblica Istruzione, Turismo, Servizi Demografici e Patrimonio	81,00	2.864,09	37.233,17
Area Sviluppo del Territorio	93,00	3.288,40	42.749,20
Arrotondamenti	-	-	0,02
Totale	419,00	14.815,46	192.601,00

L'art. 16, comma 2, del CCNL del 16.11.2022 distingue due tipologie di incarichi di Elevata Qualificazione:

- a) *posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità*, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) *posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità*, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Con delibera di Giunta Comunale n. 1 dell'8.1.2024 è stato approvato il Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Con delibera di Giunta Comunale n. 39 del 20.2.2024 è stata approvata la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e sono state determinate le relative indennità di posizione, come di seguito indicato:

a) *Elevata Qualificazione con posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità* (art. 16, comma 2, lettera a), CCNL 16.11.2022), in essere alla data del 1.1.2025

N.	Posizioni di Elevata Qualificazione istituite (Art. 16, comma 2, lettera a), CCNL 16.11.2022)	Punteggio	Retribuzione di Posizione attribuita ad ogni posizione di E.Q. (coefficiente di riparto x punteggio conseguito dai singoli settori)
1	Settore Risorse Tributarie, Tasse e Servizi	84,5	8.354,27
2	Settore Lavori Pubblici	82,5	8.156,54
3	Settore Appalti e Contratti	84	8.304,84
4	Settore Risorse Finanziarie	86,75	8.576,72
5	Settore Patrimonio ed Ambiente	84,75	8.378,99
6	Settore Urbanistica ed Edilizia	80	7.909,37
7	Settore Risorse Umane	87,75	8.675,59
8	Settore Politiche Sociali e Giovanili	80,75	7.983,52
9	Settore Attività Economiche e Produttive	78	7.711,63
10	Settore Servizi Demografici e Servizi Generali	74	7.316,17
11	Settore Politiche Culturali, dello Sport, Turismo e Pubblica Istruzione	74,75	7.390,32
12	Settore Pianificazione, Programmazione e Informatizzazione	73,25	7.242,02
	Arrotondamenti		0,02
	Totale	971	96.000,00

b) *Elevata Qualificazione con posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità* (art. 16, comma 2, lettera b), CCNL 16.11.2022) in essere alla data del 1.1.2025

N.	Posizioni di Elevata Qualificazione istituite (Art. 16, comma 2, lettera b), CCNL 16.11.2022)	Retribuzione di Posizione attribuita ad ogni posizione di E.Q. (coefficiente di riparto x punteggio conseguito dai singoli settori)
1	Servizio Avvocatura Comunale	5.165,00
2	Servizio Avvocatura Comunale	5.165,00
	Totale	10.330,00

Con Determinazione Dirigenziale n. 697 del 20.2.2024 sono stati approvati gli avvisi inerenti alla procedura di selezione interna per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

In data 1.3.2024, con determinazioni dirigenziali di ciascun Dirigente dell'Ente, sono stati conferiti n. 14 incarichi di Elevata qualificazione, per la durata di un anno, in favore altrettanti Funzionari in servizio di ruolo presso il Comune di Campobasso.

Considerato che gli incarichi affidati nel 2024 sono cessati in data 28.2.2025, si riporta di seguito la graduazione della retribuzione di posizione degli incarichi di Elevata Qualificazione, come approvata con delibera di Giunta comunale n. 22 del 6.2.2025:

a) **Elevate Qualificazioni di Struttura** (di cui all'art. 16 comma 1, lett. a) del CCNL del 16 novembre 2022):

	Elevate Qualificazioni istituite	Punteggio	Retribuzione annuale di Posizione attribuita ad ogni E.Q.(coefficiente di riparto x punteggio conseguito dai singoli Settori)
1	SETTORE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	80,5	€ 7.995,86
2	SETTORE LAVORI PUBBLICI	79,5	€ 7.896,53
3	SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA	78,5	€ 7.797,21
4	SETTORE POLITICHE SOCIALI E GIOVANILI	78,25	€ 7.772,37
5	SETTORE AMBIENTE MOBILITA' E TRASPORTO PUBBLICO	78	€ 7.747,54
6	SETTORE RISORSE TRIBUTARIE, TASSE E SERVIZI	77,5	€ 7.697,88
7	SETTORE RISORSE UMANE	77	€ 7.648,22
8	SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI, PATRIMONIO E FARMACIE COMUNALI	74,75	€ 7.424,73
9	SETTORE POLITICHE CULTURALI, DEL TURISMO E DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE	73,5	€ 7.300,57
10	SETTORE PROGRAMMAZIONE, INFORMATIZZAZIONE E SOCIETA' PARTECIPATE	68	€ 6.754,27

11	SETTORE PIANIFICAZIONE ATTIVITA', CONTROLLI INTERNI E SERVIZI GENERALI	67	€ 6.654,94
12	SETTORE GARE	67	€ 6.654,94
13	SETTORE ATTIVITA' ECONOMICHE	67	€ 6.654,94
	TOTALI	966,5	€ 96.000,00
	COEFFICIENTE DI RIPARTO (96.000,00/966,5)	99,3274	

a) **Elevate Qualificazioni di Alta Professionalità** (di cui all'art. 16 comma 1, lett. b) del CCNL del 16 novembre 2022):

tribuzione di Posizione pari a € 5.165,00	2 posizioni previste dalla destinazione del Fondo per le P.O.
---	---

Si riporta di seguito prospetto riepilogativo della consistenza del personale, distinta per ciascuna Area, in servizio alla data del 1.1.2025:

Consistenza di personale per ciascuna Area

Area	Segretario	Dirigenti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	Totale
SEGRETERIA GENERALE	1	0	7	6	8	5	27
AREA POLIZIA LOCALE, AMBIENTE E TRASPORTO	0	1	1	53	2	1	58
AREA RISORSE E POLITICHE SOCIALI	0	1	16	14	12	2	45
AREA SERVIZI CULTURALI, PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO, SERVIZI DEMOGRAFICI E PATRIMONIO	0	1	18	11	13	2	45
AREA AVVOCATURA, GARE, ATTIVITA' ECONOMICHE	0	1	7	6	6	2	22
AREA SVILUPPO DEL TERRITORIO	0	1	10	15	26	2	54
TOTALE	1	5	59	105	67	14	251

Note:

1) Personale in servizio alla data del 1.1.2024, incluso n. 4 unità a tempo parziale.

2) Non incluso il personale a tempo determinato (n. 1 Istruttore Amministrativo a tempo determinato art. 90 D.lgs. 267/2000 e n. 1 Funzionario Amministrativo TD Agenzia Coesione Territoriale).

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto

3.2.1 Disciplina per il lavoro agile

Definizioni

Ai fini della presente Disciplina, in virtù di quanto disposto dall'art. 18 della legge del 22 maggio 2017 n. 81, si intende per:

- a. “Lavoro agile”: “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18 della Legge n. 81/2017)
- b. “Amministrazione”: Comune di Campobasso;
- c. “Lavoratore agile”: dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
- d. “Dotazione informatica”: strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, utilizzati per la prestazione;
- e. “Sede di lavoro”: locali ove ha sede l'Amministrazione e ove il dipendente espleta la sua attività lavorativa nei giorni di lavoro agile secondo quanto concordato nello specifico accordo individuale;
- f. “Diritto alla disconnessione”: diritto del lavoratore agile, nelle giornate di espletamento della prestazione in modalità agile, di non leggere e-mail e/o messaggi e di non rispondere a telefonate aventi contenuto afferente all'attività lavorativa, all'interno della fascia oraria definite dall'accordo individuale oltretché nelle giornate di sabato (secondo l'organizzazione del lavoro), domenica e festivi.
- g. “Accordo individuale”: accordo concluso tra il dipendente ed il dirigente del settore a cui è assegnato il/la dipendente.
- h. “Mappatura delle Attività remotizzabili”: attività lavorative che possono essere svolte da remoto, sulla base dei requisiti organizzativi del Comune di Campobasso;
- i. “Caregivers”: persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 2 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 14, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 14, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18.

Finalità e Obiettivi

Attraverso il lavoro agile l'Amministrazione Comunale di Campobasso intende perseguire i seguenti obiettivi:

- consentire un'organizzazione del lavoro dinamica e flessibile anche al fine di fornire al personale utili strumenti di conciliazione vita lavoro;
- proporre una visione del lavoro incentrata sul continuo miglioramento della performance e dei risultati dell'ente;
- promuovere una cultura orientata al lavoro per obiettivi misurabili e per risultati, al fine di migliorare la produttività e la qualità dei servizi;
- favorire un maggior benessere in ambito lavorativo;

- valutare eventuali forme di ottimizzazione dell'uso delle sedi e degli spazi in uso all'amministrazione;
- ridurre gli spostamenti casa – lavoro e contribuire a diminuire l'inquinamento atmosferico e il traffico.

Destinatari, Condizioni e Requisiti di Accesso

Alla data di aggiornamento del presente PIAO alla modalità di lavoro agile, sempre che l'attività lavorativa a cui si è adibiti risulti remotizzabile, possono accedere i lavoratori anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima area d'inquadramento, con priorità di accesso per le categorie di lavoratori di seguito riportate:

- 1) **lavoratore fragili**: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della L. n. 104/1992;
- 2) **lavoratori che siano caregivers**, ai sensi dell'art. 1 co. 255 della L. n. 205/2017;
- 3) **lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare figli minori di 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità** ai sensi dell'art. 3 co. 3 della L. n. 104/1992.

L'attivazione del lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è subordinata all'autorizzazione e alla sottoscrizione dell'Accordo Individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 che deve definire, almeno:

- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

Caratteristiche delle Attività realizzabili in Modo Agile

La prestazione lavorativa in modalità agile deve essere svolta entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero, ossia ore 6,3, eccetto 1 giorno a settimana di ore 10, per un totale di ore 36 settimanali. E' articolata nelle seguenti fasce di contattabilità e inoperabilità:

- a) **fascia di contattabilità** - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
- b) **fascia di inoperabilità** - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, vale a dire dalle 7:30 alle ore 14:00 e dalle ore 14:30 alle ore 18:00, per il solo giorno di rientro, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui al CCNL, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della L. 14/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi relativi alle fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile (**4 gg/mese, salvo deroghe in aumento per i lavoratori fragili**) non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora

le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto alla precedente lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui alla lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Svolgimento della Prestazione

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, il quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione (CCNL16.11.2022).

Al termine del periodo di lavoro agile previsto dall'accordo individuale, si riterrà ripristinata la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione di lavoro, senza necessità di alcuna comunicazione tra le parti.

Durante le giornate di lavoro agile, il dipendente potrà fruire di permessi o altri istituti previsti dalle disposizioni contrattuali e normative, previa comunicazione ed autorizzazione da parte dei soggetti competenti.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili i permessi brevi.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non è configurabile il lavoro straordinario fatte salve le fattispecie di seguito individuate.

L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

La modalità di lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, in ogni caso, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Tra dipendente in lavoro agile e Dirigente responsabile saranno condivisi, in coerenza con il Piano della Performance e con ogni altro strumento di pianificazione delle attività adottato obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confronteranno periodicamente sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione con i colleghi, nonché un'ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il lavoratore, dovrà garantire la contattabilità secondo quanto concordato nell'accordo individuale, in funzione delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza, tendenzialmente identificabile nella normale fascia di compresenza, vale a dire dalle ore 7:30 alle ore 14:00 e dalle ore 14:30 alle ore 18:00, per il solo giorno di rientro.

Durante dette fasce, il dipendente sarà tenuto a rispondere all'Amministrazione. Al di fuori di dette fasce, l'Amministrazione, pur restando libera di contattare il dipendente, non potrà pretendere l'immediata risposta. Resta fermo il diritto alla disconnessione.

La prestazione giornaliera non può essere effettuata nelle giornate di sabato, domenica o festive infrasettimanali, fatte salve specifiche e dichiarate esigenze di servizio espressamente autorizzate dal dirigente competente nel caso in cui la prestazione non possa essere svolta in presenza e le attività non siano rinviabili o rientrino nell'ordinaria organizzazione del lavoro (consigli, giunte, eventi, celebrazioni, ecc.). In questi casi il dirigente si riserva anche di valutare se la prestazione è resa in regime ordinario o straordinario e ne autorizza il relativo trattamento economico.

In tali casi le parti concordano di non tener conto della previsione oraria del diritto alla disconnessione.

Strumenti di Lavoro

L'amministrazione si impegna a mettere a disposizione dispositivi informatici e digitali necessari al lavoro a distanza. È comunque consentito l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore qualora l'amministrazione non sia in grado di fornire tempestivamente i propri, nel rispetto dei requisiti minimi indicati nell'allegato tecnico all'accordo individuale.

La manutenzione delle attrezzature e dei relativi software è a carico del lavoratore agile, sul quale vige un obbligo di diligenza aggravato dovendo garantire la corretta funzionalità delle attrezzature messe a disposizione.

Eventuali costi sostenuti dal dipendente, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.), non saranno rimborsati dall'Amministrazione.

Diritto alla Disconnessione

In attuazione a quanto disposto dall'art. 19 co. 1 della Legge 81/2017, l'Amministrazione riconosce il diritto del lavoratore agile limitatamente ai dipendenti di qualifica non dirigenziale e non titolari di E.Q. di non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione.

Il "diritto alla disconnessione" si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;

Il "diritto alla disconnessione" si applica al di fuori delle fasce orarie di contattabilità, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (fatte salve eventuali diverse previsioni stabilite nell'accordo individuale e i casi di attività istituzionale di cui al precedente art. 7).

Il dipendente è tenuto rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza.

Domanda di Attivazione del Lavoro Agile e Accordo Individuale

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria ed è soggetto ad autorizzazione da parte del dirigente del settore di appartenenza.

Il personale che intenda espletare la propria attività lavorativa in modalità agile, deve presentare istanza, secondo il modello (**All. 3.2_B_Istanza per Lavoro Agile**), al Dirigente del settore di appartenenza che procederà nel rispetto del presente regolamento alle opportune verifiche e valutazioni ai fini dell'autorizzazione e conseguente stipula dell'accordo individuale di cui al successivo articolo.

Il personale autorizzato allo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in lavoro agile deve procedere alla stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisce:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;

L'accordo individuale di lavoro agile viene stipulato tra il dipendente e il Dirigente del settore di appartenenza utilizzando lo schema **All. 3.2_C_Accordo Individuale Lavoro Agile** al presente regolamento e relativi allegati e viene trasmesso ai dirigenti responsabili dei servizi Sviluppo organizzativo e gestione Risorse Umane e Sistemi Informativi, per i consequenziali adempimenti di competenza.

Trattamento Giuridico ed Economico

I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, nè protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto.

Recesso e Revoca

Ai sensi dell'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, le parti possono recedere dall'Accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso minimo stabilito nell'accordo individuale, in presenza di motivazioni legate alle mutate condizioni personali del dipendente, nonché al funzionamento e all'organizzazione dei servizi e alle priorità e urgenze assegnate.

L'Accordo individuale di lavoro agile può, in ogni caso, essere revocato dal Dirigente responsabile del servizio di appartenenza nel caso:

- a) in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, o in caso di ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;
- b) di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati e definiti nell'**All. 3.2_C_Accordo Individuale Lavoro Agile**.

In caso di revoca il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa secondo l'orario ordinario presso la sede di lavoro dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

La comunicazione della revoca potrà avvenire per e-mail ordinaria personale e/o per PEC.

L'avvenuto recesso o revoca dell'Accordo individuale è comunicato dal Dirigente competente all'ufficio Personale.

In caso di trasferimento del dipendente ad altro settore, l'Accordo individuale cessa di avere efficacia dalla data di effettivo trasferimento del lavoratore.

Il Dirigente/Responsabile di riferimento si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per esigenze di servizio, qualora impossibilitato al momento della richiesta, il dipendente è tenuto a dare idonea giustificazione e in ogni caso a presentarsi in sede entro le 24 ore successive.

Condotte Sanzionabili

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune di Campobasso. Le parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come previste dalla normativa vigente. Sono applicate tutte le norme previste dal codice disciplinare e dal codice di comportamento.

Obblighi di Custodia, Riservatezza e Sicurezza delle Dotazioni Informatiche

Il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente l'attività svolta dall'Amministrazione, ivi incluse le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso dell'Amministrazione per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale.

Il dipendente, nell'esecuzione della prestazione lavorativa, si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o che non siano comunque di pubblica conoscenza, fermo restando le disposizioni al presente articolo.

Ciascun dipendente, nello svolgimento del lavoro in modalità agile, è tenuto ad osservare le raccomandazioni di AgID di cui al vademecum del 17 marzo 2002 e di seguito riportate:

- Seguire prioritariamente le policy e le raccomandazioni dettate dall'Amministrazione;
- Utilizzare i sistemi operativi per i quali attualmente è garantito il supporto;
- Effettuare costantemente gli aggiornamenti di sicurezza del tuo sistema operativo;
- Assicurarsi che i software di protezione del tuo sistema operativo (Firewall, Antivirus, ecc.) siano abilitati e costantemente aggiornati Assicurati che gli accessi al sistema operativo siano protetti da una password sicura e comunque conforme alle password policy emanate dall'Amministrazione;
- Non installare software proveniente da fonti/repository non ufficiali;
- Bloccare l'accesso al sistema e/o configura la modalità di blocco automatico quando ci si allontana dalla postazione di lavoro;
- Non cliccare su link o allegati contenuti in email sospette;
- Utilizzare l'accesso a connessioni Wi-Fi adeguatamente protette;
- Collegarsi a dispositivi mobili (pen-drive, hdd-esterno, ecc.) di cui si conosce la provenienza (nuovi, già utilizzati, forniti dall'Amministrazione);
- Effettuare sempre il log-out dai servizi/portali utilizzati dopo che hai concluso la tua sessione lavorativa.

Privacy

Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE 679/2016– GDPR e al D.lgs. 196/2003 e successive modifiche – Codice Privacy.

Il trattamento dovrà essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del Regolamento UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento (**All. 3.2_A Informativa Trat. Dati Pers.**).

Sicurezza sul lavoro

In applicazione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. 81/28, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, l'Amministrazione garantisce la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Ogni singolo dipendente collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di **lavoro (All. 3.2_D_Sicurezza)**.

3.2.2 Disciplina per il lavoro da remoto

Lavoro da remoto

Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il lavoro da remoto è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione e può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente (telelavoro domiciliare) che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo **il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.** Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti

disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico. Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio – anche nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale previsto dai CCNL, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Formazione lavoro da remoto

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto.

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

PREMESSO che l'art. 39 della Legge n. 449 del 27.12.1997 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i fabbisogni di introduzione di nuove professionalità.

VISTO l'art. 88 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 il quale individua la disciplina applicabile agli uffici e al personale degli enti locali.

VISTO l'art. 91 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale.

VISTO l'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 il quale impone alle amministrazioni pubbliche l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

VISTO l'art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii. il quale dispone che le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale in caso di mancata adozione del piano triennale del fabbisogno di personale, confluito nel PIAO ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021 e dell'art. 1 del D.P.R. n. 81/2022.

PRESO ATTO che con delibera di Giunta Comunale n. 91 del 15.4.2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, successivamente modificato con D.G.C. n. 155 del 06/06/2024 e n. 262 del 04.11.2024, in corso di aggiornamento per il triennio 2025-2027 entro i termini di scadenza previsti per la fine di marzo 2025;

VISTO l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016, il quale stabilisce che in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.

DATO ATTO che per l'esercizio 2025 tale verifica si effettua con riferimento al Bilancio di Previsione 2025-2027, al Rendiconto 2023 ed al Bilancio Consolidato 2023.

PRESO ATTO, pertanto, che:

- il bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 44 del 30.12.2024, è stato trasmesso alla Banca Dati della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 13 della legge n. 196 del 31.12.2009 in data 5.12.2024, i documenti sono stati acquisiti con protocolli RGS n. 255463, n. 255464 e n. 255447, è stato sottoposto a controllo con esito positivo;
- il rendiconto al bilancio 2023 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 14 del 30.04.2024 e il relativo schema è stato trasmesso alla Banca Dati della Pubblica Amministrazione in data 5.4.2024 e acquisito con protocolli RGS n. 70652, n. 70713, e n. 70722;
- il bilancio consolidato per l'esercizio 2023 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 25 del 25.9.2024 e il relativo schema è stato trasmesso con esito positivo alla Banca Dati della Pubblica Amministrazione (BDPA) in data 5.9.2024 e acquisito con il protocollo n. 201820.

VISTO l'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 il quale prevede una ricognizione annuale che rilevi eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente.

VISTO l'art. 33, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 il quale dispone che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

ATTESO che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica.

CONSIDERATO che la condizione di eccedenza si rileva sia procedendo ad un esame di merito, facendo riferimento alle esigenze funzionali, tenuto conto delle attività svolte e dei servizi gestiti, che in relazione alla condizione finanziaria considerando l'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale ed il superamento del tetto del 50% nel rapporto tra spesa del personale e spesa corrente.

ATTESO che il Settore Risorse Umane, con nota prot. n. 4160 del 17.1.2025, ha invitato il Segretario Generale e i Dirigenti dell'Ente ad effettuare una ricognizione del personale assegnato presso le proprie rispettive Aree e di procedere a relazionare e certificare eventuali situazioni di soprannumero e/o di eccedenza

di personale.

VISTE le note:

- prot. n. 4260 del 17.1.2025 con la quale il Dirigente dell'Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto Dott. Luigi Vella certifica l'assenza di personale in sovrannumero o eccedente all'interno dei Servizi di propria competenza.
- prot. n. 5238 del 21.1.2025 con la quale la Segretaria Generale Dott.ssa Anna Maria Guglielmi certifica l'assenza di personale in sovrannumero o eccedente all'interno dei Servizi di propria competenza.
- prot. n. 5279 del 21.1.2025 con la quale il Dirigente dell'Area Risorse e Politiche sociali Dott. Nicola Sardella certifica l'assenza di personale in sovrannumero o eccedente all'interno dei Servizi di propria competenza.
- prot. n. 5444 del 22.1.2025 con la quale il Dirigente dell'Area Sviluppo del Territorio Arch. Giuseppe Antonio Giarrusso certifica l'assenza di personale in sovrannumero o eccedente all'interno dei Servizi di propria competenza.
- prot. n. 5509 del 22.1.2025 con la quale il Dirigente dell'Area Avvocatura, Gare, Attività Economiche Avv. Claudia Angiolini certifica l'assenza di personale in sovrannumero o eccedente all'interno dei Servizi di propria competenza.
- prot. n. 20375 del 17-03-2025 e n. 20348 del 17-03-2025 con le quali il Dirigente dell'Area Politiche culturali nella persona del Dirigente sostituto Avv. Claudia Angiolini certifica l'assenza di personale in sovrannumero o eccedente all'interno dei Servizi di propria competenza.

RITENUTO, quindi, di attestare l'inesistenza di eccedenze di personale in riferimento sia alle esigenze funzionali che alla dotazione organica, come da relazione e certificazione fornita dai rispettivi Dirigenti e che la condizione di eccedenza non sussiste neanche in riferimento all'attuale condizione finanziaria dell'Ente.

VISTO l'art. 9, comma 3-bis, del Decreto Legge n. 185 del 29.11.2008, convertito dalla Legge n. 2 del 28.01.2009, il quale dispone che il mancato rispetto dell'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, anche parziale, del credito vantato da un creditore comporta che la Pubblica Amministrazione inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento.

PRESO ATTO che non risultano inadempienze in merito alla certificazione di crediti nei confronti di questa Amministrazione Comunale, come comunicato dal Settore Risorse Economiche e Finanziarie con nota di riscontro alla richiesta formulata con nota prot. n. 3740 del 16.1.2025.

VISTO l'art. 1, comma 821, della legge n. 145/2018, il quale dispone che *“Gli enti di cui al comma 819 si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. L'informazione di cui al periodo precedente è desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.”*.

PRESO ATTO che questo Ente risulta in equilibrio di bilancio per l'esercizio 2023, come certificato nel prospetto di verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (allegato 10 del D. L.gs. n. 118 del 23.6.2011) approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 14 del 30.04.2024.

VISTO l'art. 243 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 il quale dispone che gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

RILEVATO che questo Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267 del 18.8.2000, come certificato nel

Rendiconto della Gestione per l'esercizio finanziario 2023, approvato con delibera di Consiglio Comunale n.14 del 30.4.2024, e che allo stato non risultano elementi o condizioni che facciano ipotizzare situazioni di dissesto o di deficitarietà strutturale, come dichiarato dal Settore Risorse Economiche e Finanziarie con nota di riscontro alla richiesta formulata con nota prot. n. 3740 del 16.1.2025.

VISTO l'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296 del 27.12.2006, come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D. Lgs n. 78/2010, il quale stabilisce che *“ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, ... garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale ...”*.

VISTO l'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296 del 27.12.2006, come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del Decreto Legge n. 90 del 24.6.2014, convertito dalla Legge n. 114 dell'11.8.2014, il quale dispone che *ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*.

RILEVATO che la spesa media del personale per il triennio 2011-2013, calcolata ai fini del rispetto del comma 557 di cui sopra, ammonta ad € 10.926.815,01 (incluso nella stessa anche la spesa per il Segretario Generale, come da indicazioni contenute nel parere n. 130/2014/PAR del 24.03.2014 della Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia) così determinata:

Spesa impegnata nell'anno 2011	€ 11.320.063,12
Spesa impegnata nell'anno 2012	€ 10.857.796,98
Spesa impegnata nell'anno 2013	€ 10.602.584,94
Totale spesa del triennio 2011-2013	€ 32.780.445,04
Spesa media del triennio 2011-2013	€ 10.926.815,01 (32.780.445,04 / 3).

VISTO l'art. 1, comma 424, della Legge n. 190 del 23.12.2014 il quale, con riferimento al personale assunto a seguito di mobilità dagli enti di area vasta, che, *“fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

RILEVATO che nel corso dell'anno 2015 questa Amministrazione Comunale ha attivato mobilità riservate ai dipendenti degli enti di area vasta e conseguentemente ha assunto n. 5 unità provenienti dalla Provincia di Campobasso.

PRESO ATTO che nel corso dell'anno 2023 questo Ente ha sostenuto spese per il personale trasferito dagli Enti di Area Vasta per la somma complessiva di € 174.043,93 (di cui € 129.575,45 per oneri diretti, € 33.454,58 per oneri contributivi ed € 11.013,90 per irap), mentre nell'anno 2024 per la somma complessiva di € 182.937,39 (di cui € 135.414,66 per oneri diretti, € 36.012,48 per oneri contributivi ed € 11.510,25 per irap); dette somme sono escluse dal computo della spesa impegnata ai fini del rispetto del vincolo di cui al comma 557 sopra citato per i rispettivi anni.

VISTA la deliberazione n. 218/2015/PAR del 5.10.2015 con la quale la Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per il Molise ha chiarito che *“l'Amministrazione istante, nel computo della spesa di personale 2015 è tenuta ad includere tutti gli impegni che, secondo il nuovo principio della competenza finanziaria potenziata e con le precisazioni sopra riportate, venendo a scadenza entro il termine dell'esercizio, siano stati imputati all'esercizio medesimo, ivi*

incluse quelle relative all'anno 2014 e precedenti rinviate al 2015; mentre dovrà escludere quelle spese che, venendo a scadenza nel 2016, dovranno essere imputate all'esercizio successivo" per cui, nel computo della spesa impegnata nell'anno 2015 è da includere anche la spesa di personale impegnata a residui negli anni 2014 e precedenti e reimputata all'esercizio 2015 in sede di riaccertamento straordinario dei residui effettuato in applicazione dell'art. 3, comma 7, del D. Lgs. n. 118 del 23.6.2011 e del nuovo principio contabile di cui all'allegato 4/2 del decreto legislativo stesso.

RITENUTO di dover applicare la suddetta metodologia anche nel calcolo della spesa impegnata nell'anno 2023, includendovi quella proveniente dagli esercizi precedenti e reimputata al 2023 in sede di riaccertamento dei residui ed escludendo quelle spese che, venendo a scadenza nel 2024, sono imputate all'esercizio successivo.

RILEVATO che la spesa di personale sostenuta dall'Ente nell'anno 2023 (€ 9.168.162,64, comprensiva della spesa per il Segretario Generale), come rilevata nella contabilità finanziaria dell'Ente in esito al conto consuntivo 2023, si attesta ben al di sotto della spesa di personale media impegnata nel triennio 2011-2013 (€10.926.815,01) per cui risulta rispettato il limite di spesa stabilito dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006, calcolato secondo le indicazioni contenute nel successivo comma 557-quater introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del Decreto Legge n. 90 del 24.6.2014, convertito dalla Legge n. 114 dell'11.8.2014, come di seguito specificato:

Spesa di personale impegnata nel 2023 macroagg. 101	€	9.577.303,69
Irap su compensi al personale macroaggregato 102	€	603.950,59
Spesa di personale impegnata sul macroaggregato 103	€	121.286,47
Altre spese di personale	€	0,00
Totale spesa di personale	€	10.302.540,75
Spese di personale escluse dal computo	€	- 1.134.378,11
Totale spesa di personale art. 1, c. 557	€	9.168.162,64

RILEVATO che la spesa di personale sostenuta dall'Ente nell'anno 2024 (€ 10.195.503,76, comprensiva della spesa per il Segretario Generale), come rilevata nella contabilità finanziaria dell'Ente alla data del 31.12.2024, si attesta ben al di sotto della spesa di personale media impegnata nel triennio 2011-2013 (€10.926.815,01) per cui risulta rispettato il limite di spesa stabilito dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006, calcolato secondo le indicazioni contenute nel successivo comma 557-quater introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del Decreto Legge n. 90 del 24.6.2014, convertito dalla Legge n. 114 dell'11.8.2014, come di seguito specificato:

Spesa di personale impegnata nel 2023 macroagg. 101	€	10.526.085,35
Irap su compensi al personale macroaggregato 102	€	680.956,07
Spesa di personale impegnata sul macroaggregato 103	€	220.015,53
Altre spese di personale	€	0,00
Totale spesa di personale	€	11.427.056,95
Spese di personale escluse dal computo	€	- 1.231.553,19
Totale spesa di personale art. 1, c. 557	€	10.195.503,76

VISTO l'art. 89, comma 5, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 il quale stabilisce che: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia*

normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”.

VISTO il D.lgs. n. 165 del 30.3.2001, ed in particolare:

- l'art. 1, comma 1, il quale prevede che l'organizzazione degli uffici sia finalizzata ad accrescere l'efficienza delle amministrazioni anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici, razionalizzare il costo del lavoro, contenendo la spesa complessiva per il personale entro i vincoli di finanza pubblica, nonché realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane;
- l'art. 2, comma 1, il quale espressamente prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano, tra l'altro, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuino gli uffici di maggiore rilevanza e determinino le dotazioni organiche complessive;
- l'art. 6, comma 1, il quale prevede che *“Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art. 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni ...”*;
- l'art. 6, comma 6, il quale stabilisce che *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*.

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.lgs. 267/2000, è attribuita alla Giunta Comunale la competenza in merito all'adozione del provvedimento riguardante la definizione della dotazione organica dell'Ente, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio.

RILEVATO che la dotazione organica definisce la consistenza del personale dipendente a tempo indeterminato, classificato in base al sistema di inquadramento vigente, per categorie e profili professionali, in conformità alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale e che essa può essere modificata ogniqualvolta ritenuto necessario, in relazione ai programmi e agli obiettivi dell'amministrazione, a spesa invariata.

146

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con la delibera di Giunta Comunale n. 172 del 28.9.2011 e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 256 del 16.12.2014 e con delibera di Giunta Comunale n. 221 del 20.11.2015, redatto secondo i criteri generali per la definizione della struttura organizzativa e della dotazione organica fissati dal Consiglio Comunale.

VISTO il Titolo III, Capo I (articoli dal n. 11 al n. 15) del CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, il quale ha introdotto il nuovo sistema di classificazione del personale da realizzarsi a decorrere dal primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL e, quindi, dal 1° aprile 2023.

VISTA la delibera di Giunta Comunale n. 86 del 30.3.2022 con la quale, in attuazione di quanto previsto dagli artt. 12 e 13 del CCNL del 16.11.2022, si è provveduto a definire il nuovo sistema di classificazione del personale a decorrere dal 1.4.2023.

VISTA la determina dirigenziale n. 1108 del 31.3.2023 con la quale si è provveduto ad inquadrare il personale in servizio nei nuovi profili professionali a decorrere dal 1.4.2023.

VISTA la dotazione organica del personale in vigore fino a tutto il 31.12.2024, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 91 del 15.4.2024 e aggiornata con delibera di Giunta Comunale n. 155 del 6.6.2024, rispettivamente di approvazione e di aggiornamento del PIAO 2024-2026, aggiornata con le assunzioni e le

cessazioni effettuate nel corso dell'anno 2024, come riportata nel seguente prospetto:

AREA CCNL 16.7.24	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
DIRIGE NZA	DIRIGENTE	DIR.	6	4	2
	DIRIGENTE AVVOCATO	DIR.	1	1	0
	TOTALE		7	5	2

AREA CCNL 16.11.22	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AVVOCATO	D1	2	2	0
	FUNZIONARIO FARMACISTA	D1	10	8	2
	ASSISTENTE SOCIALE	D1	6	3	3
	FUNZIONARIO TECNICO	D1	12	7	5
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D1	25	23	2
	FUNZIONARIO CONTABILE	D1	20	17	3
	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	D1	6	0	6
	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	D1	1	0	1
	EDUCATORE ASILO NIDO	D1	1	0	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO	D1	1	0	0
	TOTALE		84	60	22

AREA CCNL 16.11.22	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C1	53	48	5
	EDUCATORE ASILO NIDO (ad esaurimento)	C1	4	4	0
	ISTRUTTORE CONTABILE	C1	17	15	2
	ISTRUTTORE TECNICO	C1	18	17	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	28	20	8
	ISTRUTTORE INFORMATICO	C1	2	2	0
	TOTALE		122	106	16

AREA CCNL 16.11.22	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
OPERATORI/ESPERTI	OPERATORE ESPERTO SERVIZIO FARMACIE	B1	4	2	2
	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	B1	1	1	0
	OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO-MANUTENTIVI	B1	10	5	5
	OPERATORE ESPERTO MESSO NOTIFICATORE	B1	3	2	1
	OPERATORE ESPERTO CONDUTTORE SCUOLABUS E ALTRI AUTOMEZZI	B1	24	19	5
	OPERATORE ESPERTO SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	B1	8	4	4
	OPERATORE ESPERTO SERVIZI AMMINISTRATIVI	B1	75	34	41
	OPERATORE ESPERTO ASSISTENZA IMPIANTI SPORTIVI	B1	1	0	1
	TOTALE		126	67	59

AREA CCNL 16.11.22	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
OPERATORI	OPERATORE SERVIZI TECNICO-MANUTENTIVI	A1	26	4	22
	OPERATORE SERVIZI GENERALI	A1	21	10	11
	TOTALE		47	14	33

	TOTALE COMPLESSIVO		386	252	132
--	---------------------------	--	------------	------------	------------

Note:

- 1) Posti occupati al 31 dicembre 2024, incluso n. 1 Funzionario Contabile e n. 1 Istruttore Informatico cessati il 31.12.2024.
- 2) Le unità di personale a tempo parziale sono conteggiate per unità intere.

CONSIDERATO che la dotazione organica è uno strumento flessibile, da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa, al fine di dotare l'Ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità e quindi mutevole nel tempo come effettivo strumento di gestione.

VISTO il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018, contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate in applicazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4, comma 3, del D. Lgs. n. 75 del 25.5.2017.

RILEVATO che le suddette linee di indirizzo, nel punto 2.1, trattano della definizione della dotazione organica e in particolare stabiliscono che:

- la dotazione organica va espressa in termini finanziari individuando la *dotazione di spesa potenziale massima* quale tetto di spesa potenziale massima sostenibile e, per gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;
- nell'ambito dell'indicatore di spesa potenziale massima, l'amministrazione può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- le amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto anche degli oneri derivanti dalle assunzioni di personale in mobilità, delle assunzioni a tempo determinato e di quelle previste da specifiche disposizioni di legge;
- la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per gli enti locali, al limite di spesa consentito dalla legge.

RILEVATO che la spesa di personale, calcolata con riferimento al totale dei posti previsti nella dotazione organica di cui sopra, ammonta ad € 15.107.066,04, includendo nella stessa le voci di retribuzione fissa e continuativa del personale teoricamente previsto in dotazione organica, sommata al trattamento accessorio previsto nei fondi, alle altre spese facenti parte della spesa di personale e al limite teorico di spesa per contratti di lavoro flessibile (€ 429.294,12 pari al 100% della spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, come previsto dall'art. 11, comma 4-bis del decreto legge n. 90 del 24.6.2014, introdotto dalla legge di conversione n. 114 dell'11.8.2014, che ha novellato l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010), e decurtata delle spese non soggette al limite di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 (€ 1.134.378,11).

PRESO ATTO che detto valore sfiora il limite di spesa di personale fissato dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (€ 10.926.815,01) per cui non può essere assunto quale spesa potenziale massima.

RILEVATO, quindi, che la spesa potenziale massima rimane quella fissata dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, cioè pari alla spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ammontante ad € 10.926.815,01, calcolata al netto delle poste non soggette al limite.

PRESO ATTO, pertanto, che non è ipotizzabile la copertura di tutti i posti previsti nell'ultima dotazione organica approvata in quanto ciò determinerebbe lo sfioramento del limite della spesa potenziale massima, conseguentemente la spesa per i posti coperti, unitamente a quella delle assunzioni da programmare nel piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) non potrà superare la soglia di € 10.926.815,01.

DATO ATTO che ciascuna amministrazione può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

VISTO l'allegato A del CCNL del 16.11.2022, contenente le declaratorie dei profili professionali in vigore in seguito all'applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale definito dagli articoli dal n. 11 al 15 del CCNL stesso, il quale inquadra il personale educativo e scolastico nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione e definisce "ad esaurimento" il profilo del personale educativo inserito nella precedente categoria C e trasposto nell'Area degli Istruttori a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (1.4.2023).

DATO ATTO che al momento della programmazione dei fabbisogni di personale non è possibile conoscere se le unità di personale da assumere nel profilo di "Educatore Asilo Nido" saranno inquadrate nell'Area dei Funzionari oppure in quella degli Istruttori, stante la necessità di attivare le procedure di mobilità di cui all'art. 34-bis e 30 del D.lgs. n. 165/2001 prima dell'eventuale concorso e, quindi, con la possibilità di coprire detti posti con personale proveniente da altre Amministrazioni e già inquadrate nell'Area degli Istruttori in quanto assunte prima della revisione del sistema di classificazione del personale, conseguentemente i relativi posti sono da prevedere in dotazione organica sia nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che nell'Area degli Istruttori.

PRESO ATTO delle crescenti esigenze dell'Ente di disporre di personale ampiamente qualificato per poter gestire al meglio le varie problematiche amministrative, tecniche e contabili e quindi della necessità di istituire n. 8 posti nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione e n. 4 posti dell'Area degli Istruttori.

RITENUTO di dover provvedere alla istituzione dei posti di cui sopra con contestuale riduzione di altri posti in dotazione organica relativi ad altre aree, senza incrementare la spesa potenziale, come riassunto nel seguente prospetto:

Variazione posti di dotazione organica

Area	Profilo	Unità	Oneri diretti	Oneri riflessi	Totale unitario	Totale spesa
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Awvocato	1	25.651,77	7.609,57	33.261,34	33.261,34
	Assistente Sociale	3	25.651,77	7.742,02	33.393,79	100.181,37
	Funzionario Amministrativo	3	25.651,77	7.609,57	33.261,34	99.784,02
	Educatore Asilo Nido	1	26.637,37	8.216,11	34.853,48	34.853,48
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	1	23.638,28	7.134,46	30.772,74	30.772,74
	Istruttore Amministrativo	1	23.638,28	7.012,41	30.650,69	30.650,69
	Educatore Asilo Nido	2	24.922,94	7.497,95	32.420,89	64.841,78
Totale posizioni istituite		12				394.345,42
Area degli Operatori Esperti	Operatore Esperto Servizi Amministrativi	8	21.094,25	6.257,81	27.352,06	218.816,48
Area degli Operatori	Operatore Servizi Tecnico-Manutentivi	4	20.248,79	6.522,54	26.771,33	107.085,32
	Operatore Servizi Generali	3	20.248,79	6.246,04	26.494,83	79.484,49
Totale posizioni eliminate		15				405.386,29
Differenza		-3				- 11.040,87

Nota: considerata la spesa per oneri retributivi e contributivi con riferimento alle sole voci a carico del bilancio dell'Ente ed escluse quelle gravanti sul fondo per le risorse decentrate in quanto queste ultime non determinano spesa aggiuntiva.

RITENUTO di rideterminare la dotazione organica dell'Ente tenendo conto delle assunzioni da effettuarsi nel corso dell'anno 2025 programmate nel presente Piano dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, come analiticamente indicato nel prospetto che segue:

Dotazione organica del personale 2025

AREA CCNL 16.7.2024	PROFILO PROFESSIONALE	Ex CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI 01.01.2025	POSTI VACANTI 01.01.2025	CESSAZ. 2025	PROGRESS. 2025	ASSUNZ. 2025	POSTI OCCUPATI 31.12.2025	POSTI VACANTI 31.12.2025
DIRIGENZA	DIRIGENTE	DIR.	6	4	2	1		1	4	2
	DIRIGENTE AVVOCATO	DIR.	1	1	0				1	0
	TOTALE		7	5	2	1	0	1	5	2

AREA CCNL 16.11.2022	PROFILO PROFESSIONALE	Ex CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI 01.01.2025	POSTI VACANTI 01.01.2025	CESSAZ. 2025	PROGRESS. 2025	ASSUNZ. 2025	POSTI OCCUPATI 31.12.2025	POSTI VACANTI 31.12.2025
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AVVOCATO	D1	3	2	1			0	2	1
	FUNZIONARIO FARMACISTA	D1	10	8	2	1		2	9	1
	ASSISTENTE SOCIALE	D1	9	3	6			6	9	0
	FUNZIONARIO TECNICO	D1	12	7	5		3	2	12	0
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D1	28	23	5		3	2	28	0
	FUNZIONARIO CONTABILE	D1	20	16	4		2	2	20	0
	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	D1	6	0	6		2	1	3	3
	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	D1	1	0	1				0	1
	EDUCATORE ASILO NIDO	D1	2	0	0			1	1	1
	FUNZIONARIO INFORMATICO	D1	1	0	0			1	1	0
	TOTALE		92	59	30	1	10	17	85	7

AREA CCNL 16.11.2022	PROFILO PROFESSIONALE	Ex CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI 01.01.2025	POSTI VACANTI 01.01.2025	CESSAZ. 2025	PROGRESS. 2025	ASSUNZ. 2025	POSTI OCCUPATI 31.12.2025	POSTI VACANTI 31.12.2025
ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C1	53	48	5	2		3	49	4
	EDUCATORE ASILO NIDO (ad esaurimento)	C1	6	4	2				4	2
	ISTRUTTORE CONTABILE	C1	16	15	1	1		2	16	0
	ISTRUTTORE TECNICO	C1	19	17	2				17	2
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	30	20	10		7	3	30	0
	ISTRUTTORE INFORMATICO	C1	2	1	1			1	2	0
	Cessazioni per progressione verticale in deroga					10			-10	10
	TOTALE		126	105	21	13	7	9	108	18

Dotazione organica del personale 2025

AREA CCNL 16.11.2022	PROFILO PROFESSIONALE	Ex CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI 01.01.2025	POSTI VACANTI 01.01.2025	CESSAZ. 2025	PROGRESS. 2025	ASSUNZ. 2025	POSTI OCCUPATI 31.12.2025	POSTI VACANTI 31.12.2025
OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO SERVIZIO FARMACIE	B1	4	3	1				3	1
	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	B1	1	1	0				1	0
	OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO-MANUTENTIVI	B1	10	5	5				5	5
	OPERATORE ESPERTO MESSO NOTIFICATORE	B1	3	2	1				2	1
	OPERATORE ESPERTO CONDUTTORE SCUOLABUS E ALTRI AUTOMEZZI	B1	24	18	6				18	6
	OPERATORE ESPERTO SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	B1	8	4	4				4	4
	OPERATORE ESPERTO SERVIZI AMMINISTRATIVI	B1	67	34	33	2	2	1	35	32
	OPERATORE ESPERTO ASSISTENZA IMPIANTI SPORTIVI	B1	1	0	1				0	1
	Cessazioni per progressione verticale in deroga					7			-7	7
TOTALE			118	67	51	9	2	1	61	57

AREA CCNL 16.11.2022	PROFILO PROFESSIONALE	Ex CATEGORIA ACCESSO	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI 01.01.2025	POSTI VACANTI 01.01.2025	CESSAZ. 2025	PROGRESS. 2025	ASSUNZ. 2025	POSTI OCCUPATI 31.12.2025	POSTI VACANTI 31.12.2025
OPERATORI	OPERATORE SERVIZI TECNICO-MANUTENTIVI	A1	22	4	18	1		2	5	17
	OPERATORE SERVIZI GENERALI	A1	18	10	8			1	11	7
	Cessazioni per progressione verticale in deroga					2			-2	2
TOTALE			40	14	26	3	0	3	14	26

TOTALE COMPLESSIVO			383	250	130	27	19	31	273	110
---------------------------	--	--	------------	------------	------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------

Note:

- 1) Posti occupati al 1° gennaio 2025.
- 2) le cessazioni indicate sono quelle di cui si ha cognizione alla data di predisposizione della presente dotazione organica.
- 3) Le unità di personale a tempo parziale sono conteggiate per unità intere.
- 4) Nella colonna "Progress. 2025" sono indicate le unità che beneficieranno della progressione tra le aree effettuata con la procedura speciale di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16.11.2022.
- 5) Per il personale che beneficierà della progressione verticale non è possibile indicare le cessazioni dal profilo professionale di provenienza in quanto saranno note solo in esito alla procedura selettiva.
- 6) Il trattenimento in servizio in applicazione dell'art. 1, c. 165, L. 207/2024 di n. 1 "Operatore Esperto Servizi Amministrativi" è indicato sia come cessazione che come assunzione.

DATO ATTO che la spesa per il personale in servizio, sommata alla spesa per le nuove assunzioni che si intendono programmare nel presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027 e a tutte le altre spese di personale rientranti nel limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, si attesta al di sotto della spesa potenziale massima di € 10.926.815,01.

VISTO l'art. 13 del CCNL, commi 6, 7 e 8, del 16.11.2022, i quali prevedono una procedura speciale di progressione tra le aree (progressione verticale), in aggiunta alla procedura ordinaria prevista dall'art. 15, effettuabile nel periodo compreso fra il 1.3.2023 e il 31.12.2025, nei limiti della spesa non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

VISTO l'orientamento applicativo CFL209 con il quale l'ARAN ha chiarito alcuni aspetti relativi a detta procedura speciale di progressione tra le aree:

- 1) si tratta di una procedura speciale attivabile nella finestra temporale stabilita dal contratto (entro il 31.12.2025) con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- 2) la norma contrattuale prevede la possibilità per gli enti locali di stanziare risorse a carico dei propri bilanci, nella misura massima dello 0,55% del monte salari 2018, destinabile integralmente alle progressioni verticali effettuate con procedura speciale, in relazione alla prima applicazione del nuovo ordinamento professionale;
- 3) dette risorse possono essere previste in forza di una disposizione del contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto;
- 4) nel caso in cui gli enti intendano stanziare risorse aggiuntive oltre il limite di cui sopra, per attivare le progressioni tra le aree a valere su dette risorse aggiuntive gli enti dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno pari almeno al 50% dei posti finanziati con tali risorse.

VISTO l'orientamento applicativo CFL207 nel quale l'ARAN afferma che: *“In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione.”*

VISTO il Conto Annuale del Personale dell'anno 2018 dal quale è possibile determinare il monte salari 2018 e, conseguentemente, l'ammontare massimo delle risorse assegnabili alla procedura speciale delle progressioni tra le aree, come di seguito indicato:

Calcolo risorse art. 1, c. 612, L. n. 234 del 30.12.2021, richiamato dall'art. 13, c. 8, CCNL 16.11.2022

Conto Annuale 2018	Tabella 12	Tabella 13	Totale generale
Totale tabella	6.678.812,00	1.387.600,00	8.066.412,00
Totale Segretario Generale	- 47.271,00	- 47.246,00	- 94.517,00
Totale Dirigenti TD art. 110 D.lgs. 267/2000	- 46.720,00	- 98.522,00	- 145.242,00
Totale Dirigenti a tempo indeterminato	- 187.761,00	- 230.342,00	- 418.103,00
Totale collaboratore TD art. 90 D.lgs. 267/2000	- 22.219,00	- 841,00	- 23.060,00
Totale destinatari CCNL	6.374.841,00	1.764.551,00	7.385.490,00
Arretrati anni precedenti (destinatari CCNL)	- 103.949,00	- 143,00	- 104.092,00
Totale monte salari 2018	6.270.892,00	1.764.408,00	7.281.398,00
Quota massima risorse destinabili alla progressione verticale (0,55%)			40.047,69

DATO ATTO che la spesa unitaria annua per le progressioni tra le aree, sulla base delle indicazioni fornite dall'ARAN nel citato orientamento applicativo CFL207, può essere determinata nei seguenti importi:

Descrizione	Area degli OPERATORI ex cat, A (annuale)	Area degli OPERATORI ESPERTI ex cat, B (annuale)	Area degli ISTRUTTORI ex cat. C (annuale)	Area dei FUNZIONARI ex cat. D (annuale)
Stipendio tabellare	18.283,31	19.034,51	21.392,87	23.212,35
Indennità di comparto c/bilancio	37,08	44,76	52,08	59,40
Tredicesima	1.523,61	1.586,21	1.782,74	1.934,36
Totale oneri diretti	19.844,00	20.665,48	23.227,69	25.206,11

Spesa annua progressione da Area degli Operatori verso Area degli Operatori Esperti (A -> B) 821,48

Spesa annua progressione da Area degli Operatori Esperti verso Area degli Istruttori (B -> C) 2.562,21

Spesa annua progressione da Area degli Istruttori verso Area dei Funzionari e dell'E. Q. (C -> D) 1.978,42

RITENUTO di effettuare n. 19 progressioni tra le aree utilizzando la procedura speciale prevista dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16.11.2023, per far fronte alle esigenze dell'Ente con riferimento ai profili professionali di cui si avverte maggiormente la necessità.

DATO ATTO che dette progressioni tra le aree dovranno essere realizzate necessariamente entro il 31.12.2025, come espressamente previsto dalla norma contrattuale, per cui le stesse sono state programmate nell'esercizio 2024 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 precisando che, nel caso in cui non si riuscisse a completare la procedura entro la fine dell'anno 2024, in considerazione della complessità della stessa, si intendono automaticamente riprogrammate per l'anno 2025.

PRESO ATTO che non è stato possibile realizzare le suddette progressioni entro l'anno 2024 per cui le stesse vengono riprogrammate per l'anno 2025 con il presente atto, come di seguito indicato:

Progressioni tra le aree - Procedura speciale di cui all'art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022

Area di provenienza	Area di destinazione	Profilo di assegnazione	Unità	Spesa Unitaria	Spesa complessiva
Area degli OPERATORI	Area degli OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto Servizi Amministrativi	2	821,48	1.642,96
Area degli OPERATORI ESPERTI	Area degli ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	7	2.562,21	17.935,47
Area degli ISTRUTTORI	Area dei FUNZIONARI e della E.Q.	Funzionario di Polizia Locale	2	1.978,42	3.956,84
		Funzionario Tecnico	3	1.978,42	5.935,26
		Funzionario Amministrativo	3	1.978,42	5.935,26
		Funzionario Contabile	2	1.978,42	3.956,84
Totale			19		39.362,63

RITENUTO di assegnare le unità beneficiarie della progressione verticale di cui sopra alle Aree dirigenziali di seguito indicate:

Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento	Area Destinazione
1	B1	Operatore Esperto Servizi Amministrativi	100,00	821,48	821,48	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Avvocatura, Gare, Attività Economiche
1	B1	Operatore Esperto Servizi Amministrativi	100,00	821,48	821,48	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Sviluppo del Territorio
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	2.562,21	2.562,21	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Avvocatura, Gare, Attività Economiche
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	2.562,21	2.562,21	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Sviluppo del Territorio
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	2.562,21	2.562,21	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Risorse e Politiche Sociali
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	2.562,21	2.562,21	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Serv. Culturali, P. Istruzione, Turismo, S. Demog. e Patrim.
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	2.562,21	2.562,21	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
2	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	2.562,21	5.124,42	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Segreteria Generale
2	D1	Funzionario di Polizia locale	100,00	1.978,42	3.956,84	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
2	D1	Funzionario Tecnico	100,00	1.978,42	3.956,84	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Sviluppo del Territorio
1	D1	Funzionario Tecnico	100,00	1.978,42	1.978,42	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
1	D1	Funzionario Amministrativo	100,00	1.978,42	1.978,42	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Avvocatura, Gare, Attività Economiche
1	D1	Funzionario Amministrativo	100,00	1.978,42	1.978,42	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Segreteria Generale
1	D1	Funzionario Amministrativo	100,00	1.978,42	1.978,42	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
2	D1	Funzionario Contabile	100,00	1.978,42	3.956,84	Progressione verticale art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022	Area Risorse e Politiche Sociali
19		TOTALE			39.362,63		

VISTO il Decreto Legge n. 124 del 19 settembre 2023, “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione”, convertito con modificazioni dalla legge n. 162 del 13 novembre 2023, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023, con il quale si richiama la necessità e l’urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici.

VISTO l’art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162 del 13 novembre 2023, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021 del 16.11.2022 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

VISTO l’Avviso Pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari (d’ora in avanti “Avviso”) in data 20 novembre 2023.

RILEVATO CHE:

- il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;
- I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;
- i nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea.
- con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato, su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 28 agosto 1997, saranno definiti i criteri di ripartizione tra le amministrazioni interessate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale;
- la ricognizione del fabbisogno ed il riparto delle risorse saranno effettuate in base alle manifestazioni di interesse che perverranno;
- con il DPCM di cui sopra, saranno definiti il numero di unità di personale da assumersi complessivamente per ciascun territorio regionale, per ciascuna regione, provincia, città metropolitana, e per i comuni ed unioni dei comuni, individuando i profili professionali richiesti in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea.

PRESO ATTO che, con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 19.1.2024, l'Amministrazione Comunale ha manifestato la volontà di presentare la candidatura per la contrattualizzazione a tempo indeterminato di n. 3 unità di personale da inquadrare nei seguenti profili professionali, in ordine di priorità:

- 1) n. 1 "Funzionario Tecnico" ex categoria D1;
- 2) n. 1 "Funzionario Informatico" ex categoria D1;
- 3) n. 1 "Funzionario Contabile" ex categoria D1.

RILEVATO che in data 23.1.2024 questa Amministrazione Comunale ha presentato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche di Coesione apposita domanda per l'avviso pubblico finalizzato alla acquisizione delle manifestazioni di interesse e che a detta istanza è stato assegnato l'identificativo COE-0613.

DATO ATTO che l'Amministrazione Comunale, con la delibera di Giunta Comunale n. 13/2024 e con la presentazione della candidatura, si impegna:

- a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità della presente manifestazione di interesse;
- a garantire l'assunzione del personale – allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali;
- al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31.12.2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;
- a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica del PN CapCoe;
- al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dall'avviso;

- a procedere, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione di personale di cui al DPCM.

VISTO il DPCM del 23.7.2024 il quale nell'allegato 2 assegna al Comune di Campobasso n. 2 unità che, secondo l'ordine di priorità indicato da questo Ente, riguardano rispettivamente n. 1 Funzionario Tecnico e n. 1 Funzionario Informatico.

RITENUTO, pertanto, di disporre l'assunzione, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, di n. 2 unità appartenenti all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, da inquadrare nei profili professionali di seguito indicati, in relazione alla manifestazione di interesse presentata per l'avviso pubblico di cui sopra e in esito alla conclusione della procedura di assegnazione del personale a questa Amministrazione comunale:

Assunzioni Art. 19 D.L. 124/2023 - Finanziate CapCoe 2021-2027						Anno 2025
Unità	Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento
1	D1	Funzionario Tecnico	100,00	33.394,00	33.394,00	Procedura art. 19 L. 124/2023
1	D1	Funzionario Informatico	100,00	33.262,00	33.262,00	Procedura art. 19 L. 124/2023
2	Totale				66.656,00	(In deroga a facoltà assunzionali e limite di spesa)

VISTO l'art. 3, comma 5, del Decreto Legge n. 90 del 24.06.2014, convertito dalla Legge n. 114 dell'11.08.2014, il quale fissa le capacità assunzionali degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2018, nella misura del 100% del risparmio di spesa per le cessazioni intervenute nell'anno precedente.

PRESO ATTO che detto limite non si applica alle assunzioni del personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo, come espressamente disposto dal successivo comma 6 del medesimo articolo.

VISTO l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019, il quale dispone che, a decorrere dalla data individuata con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati.

VISTO il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno del 17.03.2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.4.2020, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019.

VISTA la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 13.5.2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 226 del 13.5.2020, in merito al decreto di cui sopra.

VISTO l'art. 2, comma 1, lettera a), del DM 17.03.2020 il quale definisce la spesa di personale in termini di impegni di spesa complessiva di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP.

VISTO l'art. 4 del DM 17.03.2020 il quale fissa il valore soglia della spesa di personale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti nella misura del 27,0% rispetto alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati.

DATO ATTO che il valore soglia della spesa di personale per il Comune di Campobasso ammonta ad € 15.206.330,63., pari al 27% della media delle entrate correnti rilevate dai rendiconti 2021, 2022 e 2023, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio 2023, come di seguito specificato:

Determinazione del valore soglia (art. 4, c. 1, DM 17.03.2020)

Entrate correnti 2021	56.916.332,40
Entrate correnti 2022	59.857.632,86
Entrate correnti 2023	59.036.002,78
Totale entrate correnti triennio 2021-2023	175.809.968,04
Media entrate correnti triennio 2021-2023	58.603.322,68
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel 2023	2.283.613,46
Totale entrate correnti (art. 2, c. 1, lett. b), DM 17.03.2020)	56.319.709,22
Macroaggregato 101 (Spesa per lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato, art. 90 e 110 TUEL, incluso oneri contributivi)	9.577.303,69
Spesa per CoCoCo ATS (cap. 7708 oneri diretti e oneri contributivi)	-
Spesa collaboratori ISTAT (cap. 2220, 2220/1 e 2222 oneri diretti e oneri contributivi)	11.619,59
Somministrazione (lavoro interinale)	61.079,33
Soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	-
Spesa di personale da rendiconto 2023 (art. 2, c. 1, lett. a), DM 17.03.2020)	9.650.002,61
Rapporto Spesa di Personale / Entrate correnti (percentuale)	17,13
Valore soglia art. 4, c. 1, DM 17.03.2020 (percentuale)	27,00
Margine residuo (percentuale)	9,87
Valore soglia art. 4, c. 1, DM 17.03.2020 (importo)	15.206.321,49
Margine residuo rispetto al rendiconto 2023 (importo)	5.556.318,88

VISTO l'art. 4, comma 2, del DM 17.04.2020 il quale dispone che a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando i limiti percentuali di cui all'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia.

VISTO l'art. 5 del DM 17.04.2020 il quale stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, i comuni ai cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 per le seguenti percentuali:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
f) da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

DATO ATTO che l'Ente può incrementare la spesa di personale rispetto all'anno 2018 per le percentuali sopra indicate e nel limite massimo a regime del 27%, nel rispetto comunque dei vincoli di bilancio e del limite alla spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 (€ 10.926.815,01 quale media della spesa di personale per il triennio 2011-2013).

PRESO ATTO che dai valori rilevati in contabilità alla data del 31.12.2024 la spesa di personale per l'anno 2024, calcolata in applicazione dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, ammonta ad € 10.195.503,76, per cui, di fatto residua un margine non superiore ad € 731.311,25.

CONSIDERATO che detta soglia comprende anche l'Irap ne consegue che l'incremento massimo della spesa di personale in termini di oneri diretti e oneri contributivi può essere stimata in circa € 680.000,00 al netto dell'Irap.

RILEVATO che detti incrementi massimi possono essere effettuati nel rispetto del limite di spesa definito dal valore soglia calcolato ai sensi dell'art. 4, comma 1, per cui le capacità assunzionali a tempo indeterminato in termini di spesa aggiuntiva rispetto alla spesa di personale sostenuta nell'anno 2018 sono determinate nella seguente tabella:

Calcolo capacità assunzionali anni 2025, 2026 e 2027

Totale entrate correnti 2021-2023 - crediti dubbia es. (art. 2, c. 1, lett. b), DM 17.03.2020)	56.319.709,22
Spesa di personale da rendiconto 2023 (art. 2, c. 1, lett. a), DM 17.03.2020)	9.650.002,61
Rapporto Spesa di Personale / Entrate correnti (percentuale)	17,13
Rapporto Spesa di Personale / Entrate correnti (valore soglia in percentuale)	27,00
Rapporto Spesa di Personale / Entrate correnti (valore soglia in Euro)	15.206.321,49
Margine di spesa residuo a regime rispetto alla spesa di personale da rendiconto 2023	5.556.318,88
Spesa di personale da rendiconto 2018 (art. 2, c. 1, lett. a), DM 17.03.2020)	10.532.077,20
Spesa di personale da rendiconto 2023 (art. 2, c. 1, lett. a), DM 17.03.2020)	9.650.002,61
Differenza 2023-2018	- 882.074,59
Valore soglia art. 4, c. 1, DM 17.03.2020 27% (importo)	15.206.321,49
Margine residuo 2024	5.556.318,88
Spesa di personale da pre-consuntivo 2024 (art. 2, c. 1, lett. a), DM 17.03.2020)	10.926.815,01
Margine residuo 2025 (fino al limite del 27% delle entrate correnti)	4.279.506,48
Totale incremento massimo spesa di personale a regime (soglia)	4.279.506,48
Margine residuo rispetto al limite art. 1 c. 557 L. 296/2006 pre-consuntivo 2024	731.311,25
Totale incremento massimo spesa di personale a regime (comprensivo di Irap)	731.311,25
Totale incremento massimo stimato spesa di personale a regime (escluso Irap)	680.000,00

Di seguito si espone il dettaglio del calcolo della spesa di personale per l'anno 2024 da pre-consuntivo:

BILANCIO 2024 - CALCOLO SPESA DI PERSONALE

Controllo limite di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006

PRE CONSUNTIVO 2024 (IMPEGNATO)

Descrizione	Oneri diretti	cod	Oneri riflessi	cod	Irap	cod	Macroagg. 103	cod	Altre spese	cod	Note
Direttore generale - trattamento fondamentale	-	101	-	102	-	702	-	-	-	-	
Segretario generale- trattamento fondamentale	102.121,51	103	27.246,08	104	8.600,00	703	-	-	-	-	
Personale di ruolo - trattamento fondamentale	6.763.311,10	105	1.949.703,95	106	552.167,57	704	-	-	-	-	
Lavoro straordinario	74.774,38	107	-	-	-	-	-	-	-	-	Oneri riflessi e IRAP inseriti nel rigo della prod. collettiva
Disagio, rischio, turno, reperibilità, man. valori, lavoro festivo, ...	144.677,00	108	-	-	-	-	-	-	-	-	Oneri riflessi e IRAP inseriti nel rigo della prod. collettiva
Particolari responsabilità	13.590,00	110	-	-	-	-	-	-	-	-	Oneri riflessi e IRAP inseriti nel rigo della prod. collettiva
Polizia municipale: servizio esterno e indennità di funzione	24.348,00	110	5.794,83	111	2.069,59	705	-	-	-	-	2760/4, 2760/8, 3110/3, 3110/4, 3140/3, 3140/4,3085/8, 3085/9, 3085/10, 3145/2, 3145/3, 3145/4
Produttività collettiva e miglioramento servizi e tratt. Accessorio	72.000,00	109	72.628,35	111	25.260,16	705	-	-	-	-	Oneri riflessi e IRAP su tutto il salario accessorio
Produttività collettiva finanziata dall'esterno	4.199,46	109	999,47	111	356,95	705	-	-	-	-	Integrazione liste elettorali in ANPR, capitoli 2050/7, 2050/8, 3085/12
Retribuzione di risultato Posizioni Organizzative	15.617,00	112	3.717,00	113	1.328,00	706	-	-	-	-	Capitoli 2346/1, 2346/2, 2559/6
Retribuzione di risultato Alte Professionalità	1.681,00	112	401,00	113	143,00	706	-	-	-	-	Capitoli 2346/3, 2346/4, 2559/7
Compensi per produttività individuale	217.000,00	166	51.646,00	167	18.445,00	734	-	-	-	-	Capitoli 2372, 2372/1 e 2559/23
Lavoro straordinario calamità naturali (Rimborsato Prot. Civ.)	-	107	-	111	-	705	-	-	-	-	Capitoli 5897, 5897/1 e 5898/4
Lavoro straordinario progetto innovazione sociale e altri	44.594,83	107	10.614,24	111	3.801,50	705	-	-	-	-	2760/13, 7051, 7451/6, 2762/4, 7051/1, 7451/7, 3085/12, 7296,7805/17
Progressioni economiche orizzontali 2023 e 2024	65.074,00	150	19.700,00	151	5.532,00	725	-	-	-	-	Capitoli 2342/1, 2342/2 e 2559/10
Retribuzione di risultato Dirigenza	74.097,00	112	17.636,00	113	6.299,00	706	-	-	-	-	Capitoli 2340/1, 2340/2, 2559/4
Retribuzione di risultato Segretario	10.850,66	112	2.582,46	113	922,31	706	-	-	-	-	Capitoli 271/3, 271/4, 959/2
Economie retribuzione di posizione dirigenti	-	136	-	137	-	719	-	-	-	-	Capitoli 2339/1, 2339/2, 2559
Previdenza complementare	-	-	946,00	175	-	-	-	-	-	-	Capitolo 390
Personale a tempo determinato	18.909,90	115	5.948,78	116	1.607,60	707	-	-	-	-	Capitoli 8541, 8550/1, 8765/3, + PM 2732, 2742 e 3086
Personale a tempo determinato Agenzia Coesione Territoriale	52.432,00	115	16.580,00	116	4.458,00	707	-	-	-	-	Capitoli 286/4
Tirocini formativi promossi dall'Ente	4.364,00	115	-	116	370,94	707	-	-	-	-	Capitoli 8542, 8551 e 8766
Lavoro interinale (compreso compenso agenzia)	-	115	-	116	11.326,89	738	136.218,76	370	-	-	Capitoli 270/47, 2761/7, 4203, 6933, 7080/7 e 85434203 e 8543
Compensi commissioni concorso (membri interni ed esterni)	-	-	881,27	340	1.349,51	735	14.376,48	340	-	-	Cap. 620 oneri diretti, cap. 620/1 Cpdel, cap. 959/4 Irap
Personale in aspettativa sindacale	-	117	-	118	-	708	-	-	-	-	Oneri completamente rimborsati dallo Stato
Lavori Socialmente Utili *	-	119	-	120	-	709	-	-	-	-	Compreso € 23.501,00 rimborsati dalla Regione Molise **
Lavoro Accessorio - Buoni Lavoro (cap. 7690)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	D. Lgs. 276/2006 e art. 1, cc. 148 e 149, L. 191/2009
Incentivi accertamenti ICI IMU TARI	47.999,12	121	11.423,82	122	4.080,08	710	-	-	-	-	Capitoli 1291, 1291/1 e 1445/4
Sentenze favorevoli nel contenzioso tributario	5.000,00	121	1.190,00	122	425,00	710	-	-	-	-	Capitoli 1291/7, 1291/8, 1445/8
Incentivi funzioni tecniche appalti opere pubbliche	112.696,13	123	26.787,12	124	9.613,74	711	-	-	-	-	Capitoli 1801, 1800/7 e 1995/1
Compensi per l'avvocatura (Sentenze con condanna alle spese)	46.255,97	125	11.801,02	126	4.214,67	712	-	-	-	-	cap. 481, 481/3, 482, 482/5, 956/3, 956/6
Compensi per l'avvocatura (Sentenze con spese compensate)	16.695,00	125	3.973,41	126	1.419,07	712	-	-	-	-	cap. 481/2, 481/4, 482/2, 482/3, 956/5, 956/7
Altri compensi Commercio (lotterie)	210,81	127	50,16	128	17,91	713	-	-	-	-	Oneri rimborsati da privati (cap. 8360/3, 8360/4 e 8495/2)
Indennità asili nido art. 31, comma 7, 2° periodo CCNL 2000	1.800,00	127	429,00	128	153,00	713	-	-	-	-	Capitoli 7061/1, 7061/2 e 7295/5
Compensi ISTAT per rilevazioni personale di ruolo	5.106,82	127	1.215,42	128	434,11	713	-	-	-	-	Cap. 2070/1, 2080/1, 2255/4, 2065/1, 2075/1 e 2255/8
Elezioni (Spesa rimborsata da altri enti)	38.790,31	131	9.232,02	131	2.638,04	716	-	-	-	320	Capitoli 31/1, 31/2, 256/3, 102, 10060 Ragg. 131-716-320
Elezioni Comunali	76.242,75	131	18.145,77	131	6.480,63	716	-	-	-	-	Capitoli 31/1, 31/2 e 256/3 a carico del Comune

Spese escluse dal computo (a detrarre)										
Segretario generale - trattamento fondamentale	-	103	-	104	-	703	-	-		
Retribuzione di risultato Segretario	-	112	-	113	-	706	-	-		
Straordinario CEC E SOEC rimborsato da altri comuni	6.746,00	107	1.605,55	111	573,41	705	-	-		
Buoni pasto CEC/SOEC rimborsati da altri comuni	1.006,46									Buoni pasto solo quota rimborsata da altri comuni
Buoni pasto Piano Sociale di Zona (HCP + PIPPI + DE)	5.000,00	107	-	111	-	705	-	-		Finanziato da INPDAP
Lavoro straordinario Funzione Pubblica Innovazione Sociale	44.594,83	107	10.614,24	111	3.801,50	705				Finanziato da Funzione Pubblica
Performance organizzativa finanziata dall'esterno	4.199,46	107	999,47	111	356,95	705				Finanziato Comune Sepimo quale ente capofila
Personale in aspettativa sindacale	-	117	-	118	-	708	-	-		Oneri completamente rimborsati dallo Stato
Agenzia Coesione Territoriale (incluso buoni pasto)	53.714,00	115	16.580,00	116	4.458,00	707				
Compensi per l'avvocatura (spese recuperate dalla controparte)	46.255,97	125	11.801,02	126	4.214,67	712				Rimborsati dalla parte soccombente (cap. 481, 482 e 956/3)
Incentivi accertamenti ICI IMU TARI	47.999,12	121	11.423,82	122	4.080,08	710	-	-		
Sentenze favorevoli nel contenzioso tributario	5.000,00	121	1.190,00	122	425,00	710				
Incentivi funzioni tecniche appalti opere pubbliche	112.696,13	123	26.787,12	124	9.613,74	711	-	-		
Compensi ISTAT personale di ruolo	5.106,82	127	1.215,42	128	434,11	713	-	-		Compensi e oneri rimborsati dall'ISTAT (E cap. 610)
Altri compensi Commercio (lotterie))	210,81	127	50,16	128	17,91	713	-	-		Oneri rimborsati da privati (cap. 8360/3, 8360/4 e 8495/2)
Incentivo permessi di soggiorno	-	-	-	-	-	-	-	-		
Oneri incentivanti condono (Art. 32 comma 40 L.326/2003)	-	127	-	128	-	713	-	-		Finanziati con quota AA vinc. x differenza incentivo su condono
Lavoro straordinario calamità naturali (Rimborsato Prot. Civ.)	-	-	-	-	-	-	-	-		Rimborsato dalla Protezione civile
Arretrati indennità vacanza contrattuale aa pp	-	129	-	129	-	714	-	-		
Spesa per rinnovo CCNL Dirigenti	34.498,66	130	9.678,43	130	2.932,43	715	-	-		
Spesa per rinnovo CCNL personale a tempo indeterminato	-	130	-	130	-	715	-	-		D.D. n. 1495 del 6.6.2018 (arretrati 2016-2017 e compet. 2018)
Spesa per rinnovo CCNL personale a tempo determinato	-	130	-	130	-	715	-	-		D.D. n. 1495 del 6.6.2018 (arretrati 2016-2017 e compet. 2018)
Spesa per rinnovo CCNL Segretario Generale	11.505,31		3.069,62		977,96					
Elezioni (Spesa rimborsata da altri enti)	38.790,31	131	9.232,02	131	2.638,04	716	-	-		Solo quota rimborsata dal Ministero e dalla Regione
Diritti di rogito al Segretario Generale	-	133	-	134	-	718	-	-		
Spese sostenute per personale proprio comandato presso altri enti	14.820,00	156	4.408,00	156	-	708	-	-		Oneri completamente rimborsati (E. Cap. 1210)
Spesa per categorie protette	311.988,51	-	87.245,77	-	2.251,19	-	-	-		Spesa calcolata
Spese per formazione del personale	-	-	-	-	-	23.850,80	309			
Trattamento di missione al personale dipendente	-	-	-	-	-	17.481,34	330			Rimborso spese (incluso OOII e componenti commiss. CEC/SOEC)
Rilevatori ISTAT	-	-	-	-	2.387,49	751	28.088,15	339		Compensi e oneri rimborsati dall'ISTAT
Personale trasferito dagli Enti di Area Vasta	135.414,66		36.012,48		11.510,25		-			Art. 1, comma 424, Legge n. 190 del 23.12.2014
TOTALE A DETRARRE	879.547,05		231.913,12		50.672,73		69.420,29		-	1.231.553,19
Totale detrazioni macroaggregati 101, 102 e 103			1.111.460,17		50.672,73		69.420,29			
TOTALE SPESA NETTA	7.353.726,57		1.181.351,56		630.283,34		150.595,24		-	10.195.503,76

Spesa per il personale complessivamente considerata 11.427.056,95
Spesa esclusa dal computo art. 1, c. 557, L. 296/2006 1.231.553,19
Spesa di personale ex art. 1, c. 557, L. 296/2006 10.195.503,76
Art. 1, comma 557-quater, L. n. 296 del 27/12/2006:
Spesa impegnata 2011 11.320.063,12
Spesa impegnata 2012 10.857.796,98
Spesa impegnata 2013 10.602.584,94
Totale (incluso spesa per Segretario Generale) 32.780.445,04
Media 10.926.815,01

Personale 10.439.543,03
Irap 680.956,07
Comando -
Art. 110 -
Buoni pasto 86.542,32
Altro 220.015,53
Totale 11.427.056,95
Deduzioni - 1.231.553,19
Netto 10.195.503,76

Spesa impegnata nell'anno 2011 € 11.320.063,12
Spesa impegnata nell'anno 2012 € 10.857.796,98
Spesa impegnata nell'anno 2013 € 10.602.584,94
Impegnato 2024 (rilevato al 31/12/2024) € 10.195.503,76
Spesa media 2011-2013 € 10.926.815,01
Differenza rispetto a media triennio 2011-2013 -€ 731.311,25

RILEVATO che, sulla base di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del Decreto Legge n. 90 del 24.06.2014, le capacità assunzionali di questa Amministrazione Comunale per il triennio 2025-2027, con riferimento al personale dirigente e non dirigente e incluso il personale della polizia locale, risultano così definite:

Anno 2025 100% della spesa relativa al personale cessato nell'anno 2024 (art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014);
 Anno 2026 100% della spesa relativa al personale cessato nell'anno 2025 (art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014);
 Anno 2027 100% della spesa relativa al personale cessato nell'anno 2026 (art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014).

VISTO l'art. 2, comma 1, lettera a), del DM 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, il quale definisce la spesa di personale in termini di impegni di spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP.

RILEVATO che prima di detti interventi normativi in merito alla ridefinizione delle capacità assunzionali degli enti locali, questo Ente ha adottato una definizione di spesa di personale comprensiva dell'IRAP.

PRESO atto della necessità di dover considerare la spesa di personale al netto dell'IRAP anche con riferimento alla quota di copertura del turnover del personale secondo le percentuali sopra richiamate, onde evitare disomogeneità dei valori in ordine sia alla definizione della capacità assunzionale, sia della spesa per nuove assunzioni che impatta su detta capacità.

RILEVATO che nell'anno 2024 sono intervenute cessazioni dal servizio n. 13 unità di personale, di cui n. 2 unità (n. 1 Dirigente Avvocato e n. 1 Agente di Polizia locale) si sono dimesse nel corso del periodo di prova e sono state sostituite mediante assunzione di altrettanti candidati utilmente collocati nelle rispettive graduatorie concorsuali, conseguentemente sono da non considerare ai fini del conteggio delle capacità assunzionali derivanti dal turnover.

PRESO ATTO della spesa annua riferita alle unità 11 cessate, calcolata con riferimento alle posizioni di accesso e senza considerare le indennità che rimangono acquisite al fondo per le risorse decentrate, come da orientamento consolidato della Corte dei Conti, sulla base della quale è possibile determinare le capacità assunzionali per l'anno 2025 come di seguito indicato:

Unità	Tipologia	Oneri diretti	Oneri contributivi	Irap	Totale Escl. IRAP	Percent. cap. ass.	Capacità assunzionali
0	Personale dirigente	0,00	0,00	0,00	0,00	100%	0,00
11	Pers. non dirigente	258.163,45	74.973,83	21.943,88	333.137,28	100%	333.137,00
11	TOTALE	258.163,45	74.973,83	21.943,88	333.137,28	100%	333.137,00

RILEVATO che detta capacità assunzionale, essendo calcolata nella misura del 100% della spesa annua relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, di fatto non produce incremento di spesa rispetto alla spesa di personale sostenuta nell'anno precedente.

PRESO ATTO, quindi, che le capacità assunzionali complessive di personale a tempo indeterminato per l'anno 2025 sono date dal cumulo di detta capacità assunzionale e di quella aggiuntiva definita l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019 e dal decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione,

di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno del 17.03.2020, come di seguito indicato:

Capacità assunzionale art. 3, c. 5, DL n. 90/2014 (ad invarianza della spesa di personale 2018)	333.137,00
Capacità assunzionale aggiuntiva art. 33, c. 2, DL 34/2019 e DM 17.3.2020)	680.000,00
Totale capacità assunzionale a tempo indeterminato anno 2025	1.013.137,00

VISTO l'art. 1, comma 165, della Legge n. 207 del 30.12.2024 (Legge di Bilancio 2025-2027) il quale dispone che: *"Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età."*

VISTE le indicazioni operative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, della legge n. 207/2024, pubblicate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Sen. Paolo Zangrillo, secondo le quali la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10% è quella relativa alle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative.

RITENUTO di poter fissare la misura massima della spesa per il trattenimento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, della legge n. 207/2024 nella misura del 09% delle facoltà assunzionali ordinarie derivanti dal turnover;

DATO ATTO che per l'anno 2025 detta quota di capacità assunzionali destinata al trattenimento in servizio ammonta ad € 29.982,00, pari al 09% di € 333.137,00.

RITENUTO di dover individuare il seguente ordine di priorità dei requisiti per l'individuazione del personale eventualmente da trattenere in servizio, nei limiti di spesa annua di cui alla soglia sopra indicata:

- personale che alla data del raggiungimento dell'età anagrafica per il collocamento in pensione di vecchiaia (attualmente 67 anni) abbia un'anzianità contributiva complessiva inferiore a 20 anni e che, pertanto, non abbia diritto a pensione;
- personale che alla data del raggiungimento dell'età anagrafica per il collocamento in pensione di vecchiaia (attualmente 67 anni) abbia un'anzianità contributiva complessiva superiore o uguale a 20 anni, in ordine crescente di anzianità contributiva;
- personale impegnato in attività per le quali si evidenzino esigenze organizzative connesse alla necessità di tutoraggio e di affiancamento dei neoassunti da impiegare nelle medesime attività e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

RITENUTO dover indicare, inoltre, che qualora più soggetti interessati dovessero ricadere nello stesso ordine di priorità, è condizione di preferenza l'aver conseguito, nel triennio precedente, la valutazione media della performance più elevata.

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 37 del 20.2.2025 con la quale si è provveduto, nelle more della definizione del PIAO 2025-2027, a

disporre in merito al trattenimento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, della legge n. 207/2024, per le ragioni in essa indicate.

RITENUTO di confermare nel presente PIAO 2025-2027 quanto disposto nella delibera di Giunta Comunale n. 37 del 20.2.2025 in merito al trattenimento in servizio del personale e, per l'effetto, di prevedere nel presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, per l'anno 2025, il trattenimento di n. 1 unità appartenente all'Area degli Operatori Esperti, con il profilo di "Operatore Esperto Servizi Amministrativi".

DATO ATTO che la spesa annua per una unità con il profilo di "Operatore Esperto Servizi Amministrativi (comprensiva di oneri diretti e contributivi) ammonta a circa € 27.353,00 per cui risulta contenuta nel limite di € 29.982,00 quale quota del 9% delle facoltà assunzionali ordinarie destinate al trattenimento in servizio in applicazione dell'art. 1, comma 165, della Legge n. 207 del 30.12.2024.

VISTI gli artt. 30, 34-bis e 35 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i., i quali disciplinano le modalità di reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni.

CONSIDERATE le carenze di personale evidenziate dai Dirigenti dell'Ente con riferimento alle strutture di rispettiva competenza.

RITENUTO di voler procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2025, a valere sulle facoltà assunzionali di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 e su quelle aggiuntive di cui all'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019, come di seguito indicato:

Assunzioni 2025 - Personale a tempo indeterminato

Capacità assunzionali personale a tempo indeterminato

Anno 2025

Descrizione					Margine di spesa	Note	
Margine art. 3, c. 5, DL 90/2014 residuo anno precedente					-	Margine non utilizzato nel 2020 (quota di cessazioni 2019 non reintegrata)	
Margine art. 3, c. 5, DL 90/2014 anno corrente					333.137,00	Spesa pari al 100% delle cessazioni 2024	
Totale budget di spesa per assunzioni ordinarie (100% cessaz. a.p.)					333.137,00	Ad invarianza di spesa rispetto al 2018	
Limite di incremento spesa di personale 2025 (art. 5 DM 17.3.2020)					680.000,00	Margine aggiuntivo 22% della spesa 2018 (nel limite della spesa potenziale max)	
Margine art. 5 DM 17.3.2020 utilizzato l'anno precedente					-	Margine aggiuntivo della spesa 2018	
Limite di incremento spesa di personale 2025 (art. 5 DM 17.3.2020)					680.000,00	Margine aggiuntivo	
Totale margine spesa di personale per assunzioni 2025					1.013.137,00		
Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento	Area Destinazione
1	DIR	Dirigente (tecnico)	100,00	62.141,00	62.141,00	Concorso**	Area Sviluppo del Territorio
6	D1	Assistente Sociale	50,00	33.394,00	100.182,00	Concorso**	Area Risorse e Politiche Sociali
2	D1	Funzionario Farmacista	100,00	33.375,00	66.750,00	Concorso**	Area Serv. Culturali, P. Istruzione, Turismo, S. Demog. e Patrim.
1	D1	Funzionario Contabile	100,00	33.262,00	33.262,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01**	Area Risorse e Politiche Sociali
1	D1	Funzionario Contabile	100,00	33.262,00	33.262,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01 (Art.18, L 68/99)* **	Area Risorse e Politiche Sociali
1	D1	Funzionario Polizia Locale	100,00	35.040,00	35.040,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01 **	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
1	D1	Funzionario Amministrativo (Archivista)	100,00	33.262,00	33.262,00	Concorso**	Area Sviluppo del Territorio
1	D1	Funzionario Amministrativo	100,00	33.262,00	33.262,00	Stabilizzazione TD ACT art. 50, c. 17-bis, DL 13/2023	Area Risorse e Politiche Sociali
1	D1	Funzionario Tecnico (Ambientale)	100,00	33.394,00	33.394,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01**	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
1	D1	Funzionario Tecnico	100,00	33.394,00	33.394,00	Procedura art. 19 L. 124/2023 (CapCoe)	Area Sviluppo del Territorio
1	D1	Funzionario Informatico	100,00	33.262,00	33.262,00	Procedura art. 19 L. 124/2023 (CapCoe)	Area Risorse e Politiche Sociali
1	D1/C1	Educatore Asilo Nido	100,00	34.854,00	34.854,00	Concorso**	Area Serv. Culturali, P. Istruzione, Turismo, S. Demog. e Patrim.
2	C1	Istruttore Contabile	100,00	30.651,00	61.302,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01 (Art. 1, L 68/99) * **	Area Risorse e Politiche Sociali
3	C1	Agente Polizia Locale	100,00	32.421,00	97.263,00	Scorrimto graduatoria vigente ed eventuale successiva mobilità art. 30 D.lgs. 165/01 *	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	30.651,00	30.651,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01**	Area Serv. Culturali, P. Istruzione, Turismo, S. Demog. e Patrim. (Dem)
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	30.651,00	30.651,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01**	Segreteria Generale
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	30.651,00	30.651,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01 (Art.18, L 68/99)* **	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
1	C1	Istruttore Informatico	100,00	30.651,00	30.651,00	Concorso**	Area Risorse e Politiche Sociali
1	B1	Operatore Esperto Servizi Amministrativi	100,00	27.353,00	27.353,00	Trattenimento art. 1, c. 165, L. 207/2024	Area Sviluppo del Territorio
1	A1	Operatore Servizi Tecnico-Man. (Giardiniere)	100,00	26.772,00	26.772,00	Avviamento al lavoro	Area Sviluppo del Territorio
1	A1	Operatore Servizi Tecnico Manutentivi (Falegname)	100,00	26.772,00	26.772,00	Avviamento al lavoro	Area Sviluppo del Territorio
1	A1	Operatore Servizi Generali	100,00	26.495,00	26.495,00	Richiesta Ufficio del Lavoro (Cat. prot. art. 1 L. 68/99) *	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
31	Totale				920.626,00	(A valere su facoltà assunzionali e limite di spesa)	702.260,00

* Le scoperture categorie protette per assunzioni obbligatorie: n. 4 disabili Art. 1 L. 68/99 en. 1 categoria protetta Art. 18 L. 68/99

** Per tutti i concorsi si applica l'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019 (prot. n. 41098 del 24.06.2019) la quale ribadisce che le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti sia in caso di soprannumerarietà.

PRESO ATTO che questo Ente presenta n. 6 scoperture in termini di unità di personale appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 68 del 12.3.1999, di cui n. 5 unità disabili di cui all'art. 1 e n. 1 unità di cui all'art. 18.

RITENUTO, pertanto, di dover procedere alla copertura della suddetta quota d'obbligo mediante richiesta di avviamento all'Ufficio del Lavoro o mediante concorsi pubblici previa mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis o mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2021, delle unità di personale di cui sopra;

RITENUTO di assegnare le unità da assumere a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2025, ivi comprese le due unità da assumere in applicazione dell'art. 19 del D.L. n. 124/2023 finanziate Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) - Priorità 1, Azione 1.1.2 e il trattenimento in servizio di una unità in applicazione dell'art. 1, comma 165, della legge 207/2024, alle Aree Dirigenziali di cui sopra;

RILEVATO che nell'anno 2025, sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, è prevista la cessazione dal servizio n. 7 unità di personale a tempo indeterminato di cui una appartenente alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999 che, pertanto, non determina capacità assunzionale.

PRESO ATTO della spesa annua riferita alle sei unità di cui è prevista la cessazione (esclusa la categoria protetta), calcolata con riferimento alle posizioni di accesso e senza considerare le indennità che rimangono acquisite al fondo per le risorse decentrate, come da orientamento consolidato della Corte dei Conti, sulla base della quale è possibile determinare le capacità assunzionali per l'anno 2026 come di seguito indicato:

Unità	Tipologia	Oneri diretti	Oneri contributivi	Irap	Totale escl. IRAP	Percent. cap. ass.	Capacità assunzionali
1	Personale dirigente	48.758,58	13.282,08	4.144,48	62.040,66	100%	62.041,00
6	Pers. non dirigente	121.293,69	34.071,68	10.309,96	155.365,37	100%	155.365,00
6	TOTALE	170.052,27	47.353,76	14.454,44	217.406,03	100%	217.406,00

PRESO ATTO, quindi, che le capacità assunzionali complessive di personale a tempo indeterminato per l'anno 2026 sono date dal cumulo di detta capacità assunzionale e di quella aggiuntiva definita l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019 e dal decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno del 17.03.2020, come di seguito indicato:

Capacità assunzionale art. 3, c. 5, DL n. 90/2014 (ad invarianza della spesa di personale 2018)	217.406,00
Capacità assunzionale aggiuntiva art. 33, c. 2, DL 34/2019 e DM 17.3.2020)	0,00
Capacità assunzionale a tempo indeterminato anno 2026	217.406,00
Residuo capacità non utilizzata nel 2025 (Art. 33, c. 2, DL 34/2019)	310.877,00
Totale capacità assunzionale a tempo indeterminato anno 2026	528.283,00

RITENUTO di voler procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2026, come di seguito indicato:

Assunzioni 2026 - Personale a tempo indeterminato

Capacità assunzionali personale a tempo indeterminato

Anno 2026

Descrizione					Margine di spesa	Note	
Margine art. 3, c. 5, DL 90/2014 residuo anno precedente					-	Margine non utilizzato nel 2021 (quota di cessazioni 2020 non reintegrata)	
Margine art. 3, c. 5, DL 90/2014 anno corrente					217.406,00	Spesa pari al 100% delle cessazioni 2025	
Totale budget di spesa per assunzioni ordinarie (100% cessaz. a.p.)					217.406,00	Ad invarianza di spesa rispetto al 2018	
Limite di incremento spesa di personale 2026 (art. 5 DM 17.3.2020)					310.877,00	Margine aggiuntivo (27% - 22%) della spesa 2018 (nel limite della spesa potenziale max)	
Margine art. 5 DM 17.3.2020 non utilizzato gli anni precedenti					-	Margine aggiuntivo della spesa 2018	
Limite di incremento spesa di personale 2026 (art. 5 DM 17.3.2020)					310.877,00	Margine aggiuntivo	
Totale margine spesa di personale per assunzioni 2026					528.283,00		
Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento	Area Destinazione
1	D1	Funzionario Avvocato	100,00	33.262,00	33.262,00	Concorso *	Area Avvocatura, Gare, Attività Economiche
1	D1	Educatore Asilo Nido	100,00	33.262,00	33.262,00	Concorso *	Area Serv. Culturali, P. Istruzione, Turismo, S. Demog. e Patrim.
1	D1	Funzionario Polizia Locale	100,00	35.040,00	35.040,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01*	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
2	C1	Agente Polizia Locale	100,00	32.421,00	64.842,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01*	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
2	C1	Istruttore Tecnico	100,00	30.773,00	61.546,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01*	Area Sviluppo del Territorio
7	Totale				227.952,00	(A valere su facoltà assunzionali e limite di spesa)	227.952,00
* Per tutti i concorsi si applica l'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001							

PRESO ATTO che per questo Ente, sulla base delle informazioni ad oggi disponibili in merito alle cessazioni di personale previste nel corso dell'anno 2025 e una volta effettuate le assunzioni delle categorie protette previste nell'anno 2025, per l'anno 2026 non è possibile verificare la sussistenza di eventuali scoperture in termini di unità di personale appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 68 del 12.3.1999, conseguentemente, al momento non si prevedono assunzioni di tali categorie nell'anno 2026, riservandosi di intervenire in variazione o in sede di predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 nel caso in cui alla fine dell'anno 2025 dovessero rilevarsi delle scoperture.

RITENUTO di assegnare le unità da assumere a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2026 alle Aree Dirigenziali sopra indicate;

RILEVATO che nell'anno 2026, sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, è prevista la cessazione dal servizio di n. 1 dirigente e n. 7 unità di personale non dirigente.

PRESO ATTO della spesa annua riferita alle unità di cui è prevista la cessazione, calcolata con riferimento alle posizioni di accesso e senza considerare le indennità che rimangono acquisite al fondo per le risorse decentrate, come da orientamento consolidato della Corte dei Conti, sulla base della quale è possibile determinare le capacità assunzionali per l'anno 2027 come di seguito indicato:

Unità	Tipologia	Oneri diretti	Oneri contributivi	Irap	Totale escl. IRAP	Percent. cap. ass.	Capacità assunzionali
1	Personale dirigente	48.758,58	13.282,08	4.144,48	62.040,66	100%	62.041,00
7	Pers. non dirigente	160.259,19	46.466,67	13.622,03	206.725,86	100%	206.726,00
3	TOTALE	209.017,17	59.748,75	17.766,51	268.766,52	100%	268.767,00

PRESO ATTO, quindi, che le capacità assunzionali complessive di personale a tempo indeterminato per l'anno 2027 sono date dal cumulo di detta capacità assunzionale e di quella aggiuntiva definita l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019 e dal decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno del 17.03.2020, come di seguito indicato:

Capacità assunzionale art. 3, c. 5, DL n. 90/2014 (ad invarianza della spesa di personale 2018)	268.767,00
Capacità assunzionale aggiuntiva art. 33, c. 2, DL 34/2019 e DM 17.3.2020)	0,00
Capacità assunzionale a tempo indeterminato anno 2027	268.767,00
Residuo capacità non utilizzata nel 2026 (Art. 33, c. 2, DL 34/2019)	300.331,00
Totale capacità assunzionale a tempo indeterminato anno 2027	569.098,00

RITENUTO di voler procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2027, come di seguito indicato:

Assunzioni 2027

Capacità assunzionali personale a tempo indeterminato

Anno 2027

Descrizione	Margine di spesa	Note
Margine art. 3, c. 5, DL 90/2014 residuo anno precedente	-	Margine non utilizzato nel 2022 (quota di cessazioni 2021 non reintegrata)
Margine art. 3, c. 5, DL 90/2014 anno corrente	268.767,00	Spesa pari al 100% delle cessazioni 2026
Totale budget di spesa per assunzioni ordinarie (100% cessaz. a.p.)	268.767,00	Ad invarianza di spesa rispetto al 2018
Limite di incremento spesa di personale 2027 (art. 5 DM 17.3.2020)	300.331,00	Margine aggiuntivo max 27% quale rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti (nel limite della spesa potenziale max)
Margine art. 5 DM 17.3.2020 non utilizzato gli anni precedenti	-	Margine aggiuntivo della spesa 2018
Limite di incremento spesa di personale 2027 (art. 5 DM 17.3.2020)	300.331,00	Margine aggiuntivo
Totale margine spesa di personale per assunzioni 2027	569.098,00	

Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento	Area Destinazione
2	C1	Agente Polizia Locale	100,00	32.421,00	64.842,00	Concorso previa mobilità art. 30 D.lgs. 165/01*	Area Polizia Locale, Ambiente e Trasporto
2	Totale				64.842,00	(A valere su facoltà assunzionali e limite di spesa)	

* Per tutti i concorsi si applica l'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001

PRESO ATTO che questo Ente, sulla base delle informazioni ad oggi disponibili in merito alle cessazioni di personale previste nel corso dell'anno 2026 e una volta effettuate le assunzioni delle categorie protette previste nell'anno 2025, per l'anno 2027 non è possibile verificare la sussistenza di eventuali scoperture in termini di unità di personale appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 68 del 12.3.1999, conseguentemente, al momento non si prevedono assunzioni di tali categorie nell'anno 2027, riservandosi di intervenire in variazione o in sede di predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 nel caso in cui dovessero rilevarsi delle scoperture.

RITENUTO di assegnare le unità da assumere a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2027 alle Aree Dirigenziali sopra indicate.

VISTO l'art. 7 del D.P.C.M. n. 325 del 5.8.1988 il quale dispone che *“È consentita in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche di cui all'art. 3, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione.”*

VISTA la nota prot. n. 20506 P-4.17.1.7.4 del 27.3.2015 nella quale il Dipartimento della Funzione Pubblica afferma che in caso di “*mobilità per interscambio*” o “*mobilità per compensazione*” di cui all’art. 7 del D.P.C.M. sopra citato si può prescindere dall’adozione dell’avviso pubblico previsto dall’art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 per le ordinarie mobilità tra enti.

RILEVATO che la mobilità per interscambio non incide sulle capacità assunzionali delle amministrazioni coinvolte in quanto trattasi di scambio di unità di personale appartenente alle medesime aree contrattuali, quindi, con il medesimo trattamento economico di base; le eventuali differenze retributive dovute ad indennità accessorie, infatti, gravano sul fondo per le risorse decentrate per cui non costituiscono spesa aggiuntiva.

DATO ATTO che al momento della definizione del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2025-2027 non è possibile prevedere se perverranno richieste di mobilità per interscambio e per quali profili professionali.

RITENUTO, pertanto, di riservarsi di valutare caso per caso eventuali richieste di mobilità per interscambio che dovessero pervenire nel triennio di validità del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, dando atto che potranno essere accolte le richieste che non contrastino con gli interessi generali dell’Amministrazione, nel rispetto del principio di trasparenza.

VISTO l’art. 92 del D. Lgs. n. 267 del 18.8.2000 in merito alla possibilità per gli enti locali di costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia.

VISTO il D. L.gs. n. 368 del 6.9.2001 in merito alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato.

VISTO l’art. 36 del D. L.gs. n. 165 del 30.3.2001 il quale stabilisce che, per esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, mentre per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale.

VISTO l’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31.5.2010, convertito dalla L. n. 122/2010, il quale dispone che, a decorrere dall’anno 2011, le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009; a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l’esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo comunque che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009.

VISTA la nota prot. n. 21201 del 28.5.2012, indirizzata all’ANCI, con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, fornisce indicazioni in merito all’applicazione dell’art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 e in particolare afferma che il limite fissato è da intendersi come tetto di spesa in cui far rientrare cumulativamente tutte le tipologie di contratto di lavoro atipico richiamate dalla norma, senza distinzione di settori di riferimento.

RILEVATO che la spesa sostenuta nell’anno 2009 per lavoro flessibile ammonta ad € 429.294,12, di cui € 98.265,02 per personale a tempo determinato ed € 331.029,10 per personale impegnato in Lavori Socialmente Utili, per cui il limite di spesa annua, secondo l’originaria formulazione della norma, ammonta ad

€ 214.647,06 (50%).

VISTO l'art. 11, comma 4-bis del decreto legge n. 90 del 24.6.2014, introdotto dalla legge di conversione n. 114 dell'11.8.2014, che ha inserito nell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui: *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli 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”*. All'inciso fa seguito il periodo immediatamente successivo, l'ottavo, già presente, che contiene la seguente disposizione: *“Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”*.

VISTA la delibera n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29.1.2015, depositata il 9.2.2015, con la quale la Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie, nel dirimere il contrasto interpretativo tra diverse Sezioni Regionali di Controllo in merito alla vigenza, nei confronti degli enti locali in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale, del limite di spesa sostenuta nel 2009 per il lavoro flessibile, ha chiarito che *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”*.

RILEVATO, quindi, che l'attuale limite di spesa annua per rapporti di lavoro flessibile per questo Ente, il quale risulta in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 e pertanto ad € 429.294,12.

RILEVATO che questo Ente ha in essere un contratto di somministrazione di lavoro (lavoro interinale) presso il Servizio Programmazione e Politiche Comunitarie per n. 2 unità appartenenti all'Area degli Istruttori, rispettivamente con i profili di “Istruttore Amministrativo” e “Istruttore Contabile, a tempo parziale per n. 30 ore settimanali, in scadenza il prossimo 31.7.2025, per la gestione del progetto “Molise CTE – Casa delle Tecnologie Emergenti”, con oneri a carico dei fondi assegnati dal MIMIT.

DATO ATTO che la spesa da sostenere nell'anno 2025 per le due unità di cui sopra ammonta ad € 48.826,00 e che la stessa grava sui limiti per il lavoro flessibile.

VISTO l'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede la possibilità di costituire uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta o degli Assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato.

PRESO ATTO che in data 1.11.2024 è stata assunta una unità di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000, Area degli Istruttori, profilo di Istruttore amministrativo, con contratto di lavoro a tempo pieno avente scadenza coincidente con la fine del mandato amministrativo della Sindaca per cui la relativa spesa graverà sui margini di lavoro flessibile anche per gli anni successivi al 2024 nella misura di € 33.720,00 annui.

RAVVISATA la necessità di reperire personale appartenente all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione con il profilo professionale di

“Funzionario Farmacista” per sopperire all’assenza di personale di ruolo collocato a riposo, nelle more dell’attivazione delle procedure di mobilità o della realizzazione del concorso per l’assunzione delle relative unità a tempo indeterminato.

RILEVATO che, non disponendo di graduatoria concorsuale per l’eventuale assunzione a tempo determinato, si dovrà ricorrere a contratti di somministrazione (lavoro interinale) la cui spesa è stimabile in € 65.100,00.

RAVVISATA la necessità di reperire personale appartenente all’Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, posizione di accesso D1, con il profilo professionale di “Educatore Asilo Nido” per sopperire all’assenza di personale di ruolo collocato a riposo, nelle more dell’attivazione delle procedure di mobilità o della realizzazione del concorso per l’assunzione delle relative unità a tempo indeterminato.

RILEVATO che, non disponendo di graduatoria concorsuale per l’eventuale assunzione a tempo determinato, si dovrà ricorrere a contratti di somministrazione (lavoro interinale) la cui spesa è stimabile in € 32.550,00.

RAVVISATA la necessità di reperire personale appartenente all’Area degli Operatori Esperti, con il profilo professionale di “Operatore Esperto Conduttore Scuolabus e Altri Automezzi” per sopperire all’assenza di personale di ruolo dichiarato inidoneo alla conduzione degli scuolabus per ragioni di salute, nelle more della individuazione di soluzioni alternative per far fronte alle esigenze del trasporto scolastico.

RITENUTO di dover ricorrere a contratti di somministrazione (lavoro interinale) la cui spesa è stimabile in € 19.530,00.

DATO ATTO che la spesa annua complessiva per i rapporti di lavoro flessibile previsti nel presente programma triennale del fabbisogno di personale, come sopra determinata, rientra ampiamente nel computo del limite alle assunzioni flessibili di personale di cui all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31.5.2010, come di seguito indicato:

DATO ATTO che con nota protocollo n. 20892 del 19.03.2025 l’Area Risorse e politiche sociali ha richiesto l’inserimento nel PIAO per gli anni 2025, 2026 e 2027 di figure professionali previste dall’Avviso Pubblico del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali integralmente finanziate con fondi PN e che non gravano sulle facoltà assunzionali dell’Ente;

CONSIDERATO che l’Ente ha trasmesso la documentazione di adesione alla Manifestazione di interesse nazionale e che con Decreto n. 40 del 14.03.2025 il Ministro del Lavoro ha pubblicato gli elenchi degli ATS beneficiari dei fondi PN e il numero di figure professionali assegnate come specificato nei prospetti che seguono;

Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile in genere
Anno 2025

Limite di spesa per assunzioni lavoro flessibile					429.294,00	100% della spesa sostenuta nel 2009
1	C1	Istruttore Amministrativo	83,33		24.413,00	Lavoro interinale Molise CTE Casa delle Tecnologie Emerg.
1	C1	Istruttore Contabile	83,33		24.413,00	Lavoro interinale Molise CTE Casa delle Tecnologie Emerg.
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00		33.720,00	Art. 90 D. Lgs. 267/2000
Totale spesa per lavoro flessibile derivante da contratti già in essere					82.546,00	(A valere su limite di spesa)
Residuo margine di spesa per assunzioni lavoro flessibile					346.748,00	Limite di spesa per l'anno corrente

Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento
2	B1	Op. Esp. Cond. Scuolabus e Altri Automezzi	100,00		19.530,00	Lavoro interinale per sostituzione dipendenti di ruolo
2	D1	Funzionario Farmacista	100,00		65.100,00	Lavoro interinale per sostituzione dipendenti di ruolo
1	D1	Educatore Asilo Nido	100,00		32.550,00	Lavoro interinale per sostituzione dipendente di ruolo
0	0	Contratti di collaborazione (art. 7, c6 bis D.Lgs 165/2001)			-	
5	Totale nuovo lavoro flessibile				117.180,00	(A valere su limite di spesa)
Totale spesa per lavoro flessibile					199.726,00	(A valere su limite di spesa)
Residuo margine di spesa per assunzioni lavoro flessibile					229.568,00	

Assunzioni a tempo determinato in deroga ai vincoli assunzionali
Anno 2025

Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento
1	D1	Funzionario Amministrativo	100,00		54.492,00	Concorso nazionale Agenzia per la Coesione Territoriale (Già in servizio dal 1.11.2022 fino al 31.10.2025)
2	D1	Funzionario Amministrativo	100,00	33.262,00	66.524,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
2	D1	Funzionario Contabile - Economico finanziario /Funzionario esperto di rendicontazione	100,00	33.262,00	66.524,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
3	D1	Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/pedagogista	100,00	33.262,00	99.786,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
2	D1	Funzionario Psicologo	100,00	33.262,00	66.524,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
10	Totale				353.850,00	(In deroga a facoltà assunzionali e limite di spesa)

Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile in genere
Anno 2026

Limite di spesa per assunzioni lavoro flessibile				429.294,00	100% della spesa sostenuta nel 2009
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	33.720,00	Art. 90 D. Lgs. 267/2000
0	0	Contratti di collaborazione (art. 7, c6 bis D.Lgs 165/2001)		-	
Totale spesa per lavoro flessibile derivante da contratti già in essere				33.720,00	(A valere su limite di spesa)
Residuo margine di spesa per assunzioni lavoro flessibile				395.574,00	Limite di spesa per l'anno corrente

Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento
-	0		-	-	-	-
-	Totale nuovo lavoro flessibile				-	(A valere su limite di spesa)
Totale spesa per lavoro flessibile					33.720,00	(A valere su limite di spesa)
Residuo margine di spesa per assunzioni lavoro flessibile					395.574,00	

Assunzioni a tempo determinato in deroga ai vincoli assunzionali
Anno 2026

Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento
2	D1	Funzionario Amministrativo	100,00	33.262,00	66.524,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
2	D1	Funzionario Contabile - Economico finanziario /Funzionario esperto di rendicontazione	100,00	33.262,00	66.524,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
3	D1	Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/pedagogista	100,00	33.262,00	99.786,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
2	D1	Funzionario Psicologo	100,00	33.262,00	66.524,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
9	Totale				299.358,00	(In deroga a facoltà assunzionali e limite di spesa)

Assunzioni 2027

Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile in genere

Anno 2027

Limite di spesa per assunzioni lavoro flessibile				429.294,00	100% della spesa sostenuta nel 2009
1	C1	Istruttore Amministrativo	100,00	33.720,00	Art. 90 D. Lgs. 267/2000
0	0	Contratti di collaborazione (art. 7, c6 bis D.Lgs 165/2001)		-	
Totale spesa per lavoro flessibile derivante da contratti già in essere				33.720,00	(A valere su limite di spesa)
Residuo margine di spesa per assunzioni lavoro flessibile				395.574,00	Limite di spesa per l'anno corrente

Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento
-		Totale nuovo lavoro flessibile			-	(A valere su limite di spesa)
Totale spesa per lavoro flessibile				33.720,00	(A valere su limite di spesa)	
Residuo margine di spesa per assunzioni lavoro flessibile				395.574,00		

Assunzioni a tempo determinato in deroga ai vincoli assunzionali

Anno 2027

Unità	Ex Cat.	Profilo	%	Spesa unitaria tempo pieno	Spesa complessiva	Modalità di reclutamento
2	D1	Funzionario Amministrativo	100,00	33.262,00	66.524,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
2	D1	Funzionario Contabile - Economico finanziario /Funzionario esperto di rendicontazione	100,00	33.262,00	66.524,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
3	D1	Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/pedagogista	100,00	33.262,00	99.786,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
2	D1	Funzionario Psicologo	100,00	33.262,00	66.524,00	Finanziamento Fondi PN - Inclusione - Ministero Lavoro e Politiche sociali - 2021/2027
9	Totale				299.358,00	(In deroga a facoltà assunzionali e limite di spesa)

VISTI i commi dal 179 al 184 dell'art. 1 della legge n. 178 del 30.12.2020 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023) i quali, al fine di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente e con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020, dispone che le amministrazioni pubbliche che, nell'ambito di tali interventi, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e le autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi, personale non dirigenziale in possesso delle correlate professionalità o di adeguato titolo di studio coerente con i profili da selezionare, nel limite massimo di 2.800 unità.

RILEVATO che l'Agenzia per la Coesione Territoriale ha indetto un concorso pubblico (bando pubblicato in G.U. n. 27 del 6.4.2021) per il reclutamento di 2.800 tecnici specializzati.

VISTA la nota dell'Agenzia per la Coesione Territoriale prot. n. 14055 dell'11.10.2021, acquisita al protocollo dell'Ente con il n. 64945 del 12.10.2021, con la quale comunica di aver assegnato al Comune di Campobasso n. 3 unità selezionate con il concorso di cui sopra e che prevede il trasferimento di risorse nella misura di € 115.098,69 a totale copertura dei costi lordi contrattuali delle professionalità stesse per la prima annualità.

RILEVATO che con determina dirigenziale n. 4080 del 29.12.2021 sono state assunte n. 3 unità di categoria D1, per la durata di tre anni a decorrere dal 1.1.2022 e che poi con determina dirigenziale n. 3560 del 26.10.2022, preso atto delle dimissioni di una delle unità di cui sopra, si è provveduto alla sostituzione della stessa mediante assunzione di n. 1 unità per la durata di 3 anni a decorrere dal 1.11.2022.

PRESO ATTO, inoltre, che con determina dirigenziale n. 3570 del 27.10.2022 è stata assunta una ulteriore unità per la durata di tre anni a decorrere dal 1.11.2022.

PRESO ATTO che nel corso dell'anno 2023 è cessato il rapporto di lavoro di n. 2 delle 4 unità di cui sopra, mentre nell'anno 2024 è cessata una ulteriore unità.

PRESO ATTO che non è stato possibile procedere alla sostituzione delle figure di cui sopra per cui nell'anno 2025 rimane in essere un solo rapporto di lavoro avente scadenza 31.10.2025, per la spesa complessiva è stimata in € 54.492,00, comprensiva anche dell'eventuale trattamento accessorio.

DATO ATTO che la maggiore spesa da sostenere per le unità da assumere, come programmate con il presente atto, è in gran parte compensata dai risparmi di spesa per le cessazioni previste in ciascun anno precedente a quello delle assunzioni ed inoltre la stessa risulta essere contenuta entro le capacità aggiuntive introdotte dall'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019, e dal relativo decreto attuativo del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno del 17.03.2020 (pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.4.2020).

DATO ATTO che risulta rispettato il vincolo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296 del 27.12.2006, come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D. Lgs n. 78/2010, con le integrazioni di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296 del 27.12.2006, come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del Decreto Legge n. 90 del 24.6.2014, convertito dalla Legge n. 114 dell'11.8.2014.

DATO ATTO che le assunzioni sopra programmate rientrano nelle capacità assunzionali previste dalla normativa in materia, come sopra analiticamente indicato.

DATO ATTO, altresì, che il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 è predisposto nel rispetto della normativa vigente all'atto della sua assunzione e che la sua esecuzione sarà disposta nel corso degli esercizi interessati nel rispetto dei limiti e dei vincoli stabiliti dalle leggi vigenti in materia, fatti salvi, quindi, eventuali provvedimenti di legge di futura emanazione che dovessero stabilire nuove modalità o nuovi vincoli per le assunzioni di personale negli Enti Locali.

3.3.2 Formazione del Personale

La formazione del personale è programmata, anche ai sensi dell'art. 7 co. 4 del D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001, in base alle seguenti direttrici strategiche:

1. riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
2. risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
3. obiettivi e risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e temporale) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Formazione in materia di anticorruzione

In particolare la **formazione in materia di etica e di legalità**, dei soggetti interni all'organizzazione, a tutti i livelli, svolge un ruolo "centrale" nella strategia di contrasto alla corruzione perché è una "misura di prevenzione" che incide più profondamente di altre sulle cause della corruzione che riguardano, inevitabilmente, il sistema valoriale delle persone e delle organizzazioni, e comporta in tempi medio lunghi ad un cambiamento culturale che coinvolge non solo le organizzazioni, ma anche la società civile.

La formazione è prevista su due livelli:

- a) **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: sui contenuti della pianificazione di cui alla sottosezione *Rischi corruttivi e della trasparenza*, sui temi dell'etica, della legalità, del Codice di comportamento integrativo;
- b) **livello specifico**, rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, al Responsabile della trasparenza, ai componenti il Nucleo di Valutazione, a tutti i Dirigenti ed ai dipendenti addetti alle aree a rischio corruzione, al Responsabile dell'UPD: sui programmi e le misure utilizzate per la prevenzione della corruzione, su tematiche settoriali riguardanti il ruolo svolto da ciascuno nell'amministrazione.

Il monitoraggio sistematico dei risultati acquisiti costituisce elemento di valutazione del risultato della performance.

Ogni Dirigente dovrà comunicare al Dirigente Servizio Risorse Umane e al Segretario Generale/RPC, l'elenco dei dipendenti che prenderanno parte ai corsi di livello specifico, mentre quelli di livello generale saranno seguiti da tutto il personale dell'Ente.

La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno di essi e si concluderanno con superamento di un test finale di verifica del profitto. Il superamento con profitto inciderà sulla valutazione ai fini della performance del personale e dei Dirigenti.

Le aree tematiche riportate nel programma di cui alle seguenti tabelle, anni 2025-2026-2027, dovranno essere trattate secondo un approccio integrato al fine di sviluppare/aumentare la visione d'insieme e rendere più efficaci gli strumenti di gestione approfonditi.

Il bilancio di previsione deve prevedere appositi stanziamenti, assegnati con il PEG al Dirigente Settore Risorse Umane, in quanto la realizzazione del contenuto della sottosezione *Formazione del personale* rientra tra i suoi obiettivi di Performance del presente PIAO.

2025				
	CORSI DELLA DURATA ANNUALE MINIMA DI 40 ORE COMPLESSIVE (ALMENO 5 CORSI PER ANNO)	MODALITA' E DI EROGAZIONE	SOCIETA' EROGATRICE	MONITORAGGIO DEI RISULTATI ACQUISITI
Formazione per la prevenzione della corruzione	<p>Il PIAO - sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" - con particolare attenzione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • procedure di segnalazione alla UIF per operazioni sospette in funzione di anticiclaggio, con particolare riferimento agli interventi PNRR • sottosezione "Valore pubblico" e indicatori di Impatto • sottosezione "Performance" e indicatori di Efficienza, Efficacia ed economicità • Utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate e gestione degli appalti attraverso la corretta gestione di Consip, Mepa e piattaforma utilizzata dall'Ente 	webinar per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	<p>La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso e si concluderanno con test finale di verifica del profitto. Il superamento con profitto inciderà sulla valutazione ai fini della performance del personale e dei Dirigenti.</p> <p>Monitoraggio qualità della formazione</p>
Formazione generale	<p>- Anticorruzione/Cod. di Comportamento/Standard di elaborazione dei documenti/Valutazione Performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Standard di elaborazione dei documenti sotto il profilo della contabilità finanziaria e della contabilità analitica - Pubblicazione dei documenti in Amministrazione Trasparente - Sicurezza sul luogo di lavoro - Profili applicativi in materia di appalti di lavori, servizi e forniture 	Webinar o formazione in presenza per tutto il personale	Personale interno/scuola IFEL/Syllabus	<p>La frequenza ai corsi è obbligatoria per tutti i neo assunti e per i dipendenti con mutamento del profilo professionale per il 100% delle ore previste per ciascuno corso.</p> <p>Per gli altri dipendenti la frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso.</p>
Formazione generale	<ul style="list-style-type: none"> • Etica - Codice di Comportamento del Comune - Tutela del Whistleblower 	Webinar o formazione in presenza per tutto il personale	Società esterna/scuola IFEL/syllabus	<p>La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Formazione in materia di contabilità ACCRUAL (contabilità economico patrimoniale) 	Webinar o formazione in presenza per tutto il personale	Società esterna/scuola IFEL/syllabus	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso.
Formazione specifica solo per i dipendenti dei settori interessati	Stato Civile e Anagrafe	Webinar o in presenza per il personale del settore	ANUTEL (Comune socio)/Scuola IFEL	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso. Monitoraggio qualità della formazione
	Formazione in materia di Sicurezza sul lavoro D.Lgs. n. 81/2008	Webinar o in presenza per tutto il personale interessato	Società esterna/scuola IFEL/syllabus	
	Programmazione Europea 2022-2027	Webinar o in presenza per tutto il personale interessato	Società esterna/scuola IFEL/syllabus	
	Rispetto dei criteri del "Do No Significant Harm (DNSH: non arrecare danno significativo all'ambiente)" e "Criteri Ambientali Minimi (CAM)"	Webinar o in presenza per il personale del settore	Scuola IFEL – ANUTEL (Comune socio)	
	Aggiornamento in materia tributaria e contabile	Webinar o in presenza per il personale del settore	Scuola IFEL – ANUTEL (Comune socio)	La frequenza ai corsi è obbligatoria per il 100% delle ore previste per ciascuno corso Monitoraggio qualità della formazione
	Formazione obbligatoria per assistenti sociali	Webinar o in presenza per le assistenti sociali	Ordine Professionale Assistenti sociali o altri enti accreditati per formazione obbligatoria per conseguire un minimo di 60 crediti nel triennio di riferimento	
	Formazione in materia di protezione civile in aderenza con il Piano di Protezione Civile Comunale vigente	Webinar o in presenza per il personale interessato	Società esterna	
	Formazione della Struttura organizzativa stabile (codice dei contratti pubblici) utile alla qualificazione della stazione appaltante	Webinar o in presenza per il personale interessato	Società esterna/scuola IFEL/syllabus	
Formazione in materia pensionistica in network tra INPS e altre Pubbliche Amministrazioni;			La frequenza ai corsi è obbligatoria per il 100% delle ore previste per ciascuno corso	
Formazione in materia di procedure di reclutamento del personale;	Webinar o in presenza per il personale interessato	Società esterna/scuola IFEL/syllabus	Monitoraggio qualità della formazione.	

	Formazione per prevenzione incendi, sicurezza cantieri, efficientamento energetico, utilizzo programmi CAD e Primus, utilizzo piattaforma BIM, sulla normativa riguardante le cave e sulla manutenzione del verde pubblico	Webinar o in presenza per i dipendenti tecnici dei settori interessati	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per l'80% delle ore previste per ciascuno corso
--	--	--	-----------------	--

2026				
	CORSI DELLA DURATA ANNUALE MINIMA DI 40 ORE COMPLESSIVE (ALMENO 5 CORSI PER ANNO)	MODALITA' E LIVELLO EROGAZIONE	SOCIETA' EROGATRICE	MONITORAGGIO DEI RISULTATI ACQUISITI
Formazione per la prevenzione della corruzione	Politiche di genere: <ul style="list-style-type: none"> Principi generali per il contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni di genere agenda di genere comunicazione/informazione: applicazione del linguaggio non sessista e non discriminatorio azioni di sensibilizzazione e diffusione di buone prassi Predisposizione Atti Amministrativi, anche secondo i principi del gender mainstreaming, aumento della capacità di accoglienza delle persone LGBTQIA+	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso e si concluderanno con test finale di verifica del profitto. Il superamento con profitto inciderà sulla valutazione ai fini della performance del personale e dei Dirigenti. Monitoraggio qualità della formazione
	Azioni di monitoraggio del PNRR e segnalazioni al RPC di informazioni qualificate per contrastare condotte illecite in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie erogate dall'UE, per conseguente comunicazione alla Guardia di Finanza	Webinar o in presenza per il personale interessato	Società esterna/Scuola IFEL	
	Diritto di accesso, accesso civico semplice e generalizzato	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	
	La qualità dei servizi erogati	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	
	Aggiornamenti in materia tributaria e contabile	Webinar o in presenza per il personale del settore	IFEL – ANUTEL (Comune socio)	
	Aggiornamenti normativi in materia ambientale di	Webinar o in presenza per	Società esterna/Scuola	

Formazione specifica solo per i dipendenti dei settori interessati	gestione dei rifiuti	il personale del settore	IFEL	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso. Monitoraggio qualità della formazione
	Compiti degli agenti contabili	Webinar o in presenza per il personale del settore	Società esterna/Scuola IFEL	
	Formazione obbligatoria per assistenti sociali	Webinar o in presenza per le assistenti sociali	Ordine Professionale Assistenti sociali o altri enti accreditati per formazione obbligatoria per conseguire un minimo di 60 crediti nel triennio di riferimento	
	Formazione della Struttura organizzativa stabile della Stazione Appaltante in materia di codice dei contratti pubblici.	Webinar o in presenza per il personale interessato	Società esterna/Scuola IFEL	La frequenza ai corsi è obbligatoria per il 100% delle ore previste per ciascuno corso

2027				
	CORSI DELLA DURATA ANNUALE MINIMA DI 40 ORE COMPLESSIVE (ALMENO 5 CORSI PER ANNO)	MODALITA' E LIVELLO DI EROGAZIONE	SOCIETA' EROGATRICE	MONITORAGGIO DEI RISULTATI ACQUISITI
Formazione per la prevenzione della corruzione	Aggiornamenti sugli obblighi di trasparenza	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso e si concluderanno con test finale di verifica del profitto. Il superamento con profitto inciderà sulla valutazione ai fini della performance del personale e dei Dirigenti. Monitoraggio qualità della formazione
	Aggiornamenti e modifiche al codice dei contratti	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	
	Azioni di monitoraggio del PNRR e segnalazioni al RPC di informazioni qualificate per contrastare condotte illecite in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie erogate dall'UE, per conseguente comunicazione alla Guardia di Finanza	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	

	Aggiornamento codice di comportamento e tutela del whistleblower	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	
Formazione generale	Gestione degli appalti attraverso la corretta gestione di Consip, Mepa e piattaforma utilizzata dall'Ente	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso. Monitoraggio qualità della formazione
	Contabilità Analitica per centri di costo	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	
	Aggiornamento in materia contabile	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	
	Controllo di Gestione	Webinar o in presenza per tutto il personale	Società esterna/Scuola IFEL	
Formazione specifica solo per i dipendenti dei settori interessati	Aggiornamento in materia tributaria	Webinar o in presenza per il personale del settore	Società esterna/Scuola IFEL	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso. Monitoraggio qualità della formazione
	Aggiornamento in materia Ambientale	Webinar o in presenza per il personale del settore	Società esterna/Scuola IFEL	
	Formazione obbligatoria per assistenti sociali	Webinar o in presenza per le assistenti sociali	Ordine Professionale Assistenti sociali o altri enti accreditati per formazione obbligatoria per conseguire un minimo di 60 crediti nel triennio di riferimento	La frequenza ai corsi è obbligatoria per il 100% delle ore previste per ciascuno corso
	Formazione della Struttura organizzativa stabile della Stazione Appaltante in materia di codice dei contratti pubblici.	Webinar o in presenza per il personale interessato	Società esterna/Scuola IFEL	La frequenza ai corsi è obbligatoria per l'80% delle ore previste per ciascuno corso

SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

4.1 Monitoraggio delle sezioni e sottosezioni

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione. Le varie sottosezioni del presente PIAO sono monitorate secondo lo schema seguente:

SOTTOSEZIONI SOTTOPOSTE AL MONITORAGGIO	SOGGETTO CHE MONITORA	DESTINATARIO RELAZIONE ANNUALE/TRIENNALE	TEMPISTICHE DEL MONITORAGGIO 2025	TEMPISTICHE DEL MONITORAGGIO 2026	TEMPISTICHE DEL MONITORAGGIO 2027
Sottosezione Valore Pubblico	Nucleo di Valutazione	Amministratori Dirigenti	Monitoraggio annuale	Monitoraggio annuale	Monitoraggio annuale
Sottosezione Performance: <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi di performance/sviluppo - Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi - Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi - Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione 	Nucleo di Valutazione	Amministratori Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggi Intermedi a settembre • Monitoraggio annuale 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggi Intermedi a settembre • Monitoraggio annuale 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggi Intermedi a settembre • Monitoraggio annuale

<ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere - Piano delle azioni positive 	CUG		<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio annuale 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio annuale 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio annuale
<p>Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza</p>	Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Dirigenti, Nucleo di Valutazione, Sindaco, ANAC	<ul style="list-style-type: none"> • Relazioni Quadrimestrali dei Dirigenti • n. 1 Tavolo di Monitoraggio: Settembre • Relazione Annuale 	<ul style="list-style-type: none"> • Relazioni Quadrimestrali dei Dirigenti • n. 1 Tavolo di Monitoraggio: Settembre • Relazione Annuale 	<ul style="list-style-type: none"> • Relazioni Quadrimestrali dei Dirigenti • n. 1 Tavolo di Monitoraggio: Settembre • Relazione Annuale
<p>Organizzazione e capitale umano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sottosezione Struttura organizzativa • Sottosezione lavoro agile 	Nucleo di Valutazione	Amministratori Dirigenti	Triennale	Triennale	Triennale

ALLEGATI

Sottosezione 2.2_Performance

All. 2.2_A_Perf.Ob._2025

All. 2.2_B_Perf.Ob._2026

All. 2.2_C_Perf.Ob._2027

Sottosezione 2.2.5 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano delle azioni positive

All. 2.2.5_A_Relazione Comitato Unico di Garanzia

Sottosezione 2.3_Anticorruzione

All. 2.3_A_Principi per gestione rischio

All. 2.3_B_Mappatura_Processi_e_Registro_dei_rischi

All. 2.3_C_Identificazione_misure_di_prevenzione_e_Schema_relazione_Dirigenti

All. 2.3_D_Elenco_Referenti_trasparenza_e_controlli

All. 2.3_E_Standard di pubblicazione sul web

All. 2.3_F_DIRETTIVA_n.3_2025 Controlli_Successivi

All. 2.3_G_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette

All. 2.3_G_1_Modulo segnalazione

All. 2.3_G_2_Indicatori UIF

All. 2.3_G_3_Regolamento Delegato (Ue) 2020_855

Sottosezione 3.1_ Struttura organizzativa

All. 3.1_A_ Organigramma al 01.01.2025

Sottosezione 3.2_ Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto

All. 3.2_A_ Informativa Trat. Dati Pers.

All. 3.2_B_ Istanza per Lavoro Agile

All. 3.2_C_ Accordo Individuale Lavoro Agile

All. 3.2_D_ Sicurezza

Sottosezione 3.3_ Piano triennale dei fabbisogni di personale

All. 3.3_A_ Cessazione Personale_2024_2025_2026