



Comune di Cingoli

“Balcone delle Marche”



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025-2027



(foto di Francesco Cardarelli)

PIAO 2025/2027

COMUNE DI CINGOLI

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE	4
1. SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE	6
1.1 CONTESTO ESTERNO	6
1.2 CONTESTO ESTERNO – FOCUS SU RISCHI CORRUTTIVI, TRASPARENZA E LEGALITA'	16
1.3 CONTESTO INTERNO – L'IDENTITA' DEL COMUNE DI CINGOLI	20
1.3.1 Chi siamo, cosa facciamo e come operiamo.....	20
1.3.2 Organizzazione Giunta Comunale	21
2. SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	23
2.1 VALORE PUBBLICO	23
2.1.1 Definizione e dimensione	23
2.1.2 Quadro strategico di riferimento	24
2.1.3 Il processo di costruzione del PIAO	27
2.1.4 Le priorità strategiche di mandato per la creazione di valore pubblico	28
2.2 PERFORMANCE.....	29
2.2.1 Gli obiettivi operativi.....	31
2.2.2 Gli indicatori di output	31
2.2.3 Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi.....	31
2.2.4 Obiettivi generali rivolti alla creazione del valore pubblico	32
2.2.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	36
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	40
2.3.1 Struttura Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.....	40
2.3.2 La lotta alla corruzione.....	41
2.3.3 Valore pubblico della legalità.....	43
2.3.4 Aree di rischio.....	44
2.3.5 La trasparenza.....	45
2.3.6 Misure generali e specifiche.....	46
3. SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	49
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	49
3.1.1 Capitale umano.....	50
3.1.2 Capitale umano – focus su aspetti di conciliazione vita-lavoro e parità di genere.....	52
3.1.3 Il sistema di misurazione delle funzioni interne.....	53
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	53
3.3.1 Premessa	53
3.3.2 Normativa e giurisprudenza.....	53
3.3.3 Programmazione personale a tempo indeterminato.....	55
3.3.4 Programmazione personale a tempo determinato in deroga.....	57

3.3.5	Rispetto dei limiti e dei vincoli.....	57
3.4	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	59
3.4.1	Premessa e normativa.....	59
3.4.2	Obiettivi e principi del piano della formazione	62
3.4.3	Gli attori della formazione	63
3.4.4	Le risorse finanziarie necessarie e disponibili	65
3.4.5	Modalità e regole di erogazione della formazione	66
3.4.6	I fabbisogni formativi	66
3.4.7	Monitoraggio	70
4.	SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	71
4.1	IL MONITORAGGIO DEL PIAO	71
4.1.1	Il sistema integrato di monitoraggio.....	71
5.	ALLEGATI	72

RIFERIMENTI NORMATIVI PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), può essere definito come il piano di programmazione integrata, con il quale tutte le pubbliche amministrazioni debbono coordinare e razionalizzare i molteplici strumenti di programmazione vigenti al fine di assicurare la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi di lavoro, con l'obiettivo di meglio "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese".

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Le finalità del PIAO sono:

- Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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

Le pubbliche amministrazioni pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale o comunque dopo circa 30 gg dall'approvazione del bilancio di previsione, per poi inviare tutto al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

Si prevede infatti un Piano in forma semplificata per le amministrazioni fino a 50 dipendenti, qual è quella del Comune di Cingoli, con modalità da definirsi in un apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione; sono poi infatti seguiti in questo ambito il DPR del 24 giugno 2022 n. 81 (*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione*) e il DM del 30 giugno 2022 n. 132 (di definizione del contenuto del PIAO).

Come già ricordato l'obiettivo del PIAO è la c.d. programmazione integrata che mira ad una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni (come ad esempio nel collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO, prime fra tutte quella della performance), in vista della realizzazione degli obiettivi di valore pubblico stabiliti dall'Ente. In tal senso il recente PNA 2022, approvato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17/01/2023, indica alcuni possibili esempi di collegamento fra *performance* e disciplina di prevenzione della corruzione, quali le misure di controllo, quelle di formazione, ovvero quelle di gestione del conflitto di interessi.

All'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale del 24/06/2022 si legge "*Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto*".

Il presente Piano viene redatto ai sensi del piano-tipo adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con le semplificazioni previste per gli enti di dimensioni organizzative analoghe a quelle del Comune di Cingoli.

1. SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<i>Ragione sociale</i>	COMUNE DI CINGOLI		
<i>P.IVA</i>	00129810438		
<i>Sede Legale</i>	Piazza Vittorio Emanuele II, 1 - 62011 CINGOLI (MC)		
<i>E-mail</i>	info@comune.cingoli.mc.it		
<i>Indirizzo PEC</i>	protocollo@pec.comune.cingoli.mc.it		
<i>Sito web</i>	www.comune.cingoli.mc.it		
<i>Sindaco</i>	Michele Vittori		
<i>Giunta</i>	Sindaco e 4 Assessori		
<i>Consiglio</i>	13 consiglieri, compreso il Sindaco		
<i>Mandato</i>	2024-2029		
<i>Segretario Generale</i>	Dott.ssa Sabbatini Stella		
<i>Aree organizzative</i>	7		
<i>Numero di dipendenti</i>	al 31/12/2024	<i>a tempo indeterminato</i>	48
		<i>a tempo a tempo determinato</i>	8
<i>Numero di abitanti</i>	al 31/12/2024		9483

1.1 CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Cingoli è un Comune di circa 9.500 abitanti, che si estende in un territorio di Km², 147,8 situato lungo la fascia appenninica centrale della Regione Marche e posto a confine tra i territori della Provincia di Macerata, al quale appartiene, e quello della Provincia di Ancona; confina infatti sia con alcuni comuni della Provincia di Macerata (Treia, San Severino Marche, Apiro e Appignano) , sia con alcuni della Provincia di Ancona (Jesi, Filottrano e Staffolo).

L'estensione, le caratteristiche ambientali e la tipologia del suo territorio collocano il Comune di Cingoli tra quelli più importanti della Regione Marche e ne caratterizzano l'azione amministrativa, costantemente rivolta a far fronte alle innumerevoli problematiche che la sua gestione comporta.

La sua collocazione collinare ad alta valenza panoramica (che lo hanno portato ad acquisire la definizione di "Cingoli balcone delle Marche"), la sua storia, il suo sviluppo urbanistico, la presenza di innumerevoli risorse ambientali (tra i quali il lago di Castreccioni), la ricchezza di monumenti, edifici e beni di rilievo storico, artistico e culturale, la tradizione enogastronomica.....hanno fatto nel tempo del Comune di Cingoli, uno dei più importanti centri a valenza turistica della Provincia di Macerata.

La sua economia, nonostante anche il recente insediamento di alcuni importanti opifici industriali, rimane pur tuttavia a carattere prevalentemente rurale ed artigianale; particolarmente sviluppate nel corso del tempo le attività collegate al settore edile, nate in simbiosi alle numerose attività di estrazione e lavorazione dei materiali inerti presenti nelle colline di formazione calcaree e lungo i corsi fluviali del suo territorio. Negli ultimi anni la forte crisi economica (dovuta prevalentemente alle sfavorevoli dinamiche di carattere sovracomunale), che ha investito il settore edile a livello nazionale ha prodotto effetti negativi sulla situazione del reddito delle famiglie residenti, portando il suo indice medio di reddito pro-capite al di

sotto di quello medio sia della Regione Marche, che della stessa Provincia di Macerata. Dati sostanzialmente confermati dai valori risultanti negli anni successivi.

La situazione economica del contesto è stata aggravata dalla crisi sismica del 2016 che ha riguardato tutto il centro Italia, ivi compreso il territorio comunale, ricompreso e censito dalle Autorità Centrali all'interno dell'area del cd "cratere sismico".

Nel corso del 2016 infatti il territorio comunale è stato profondamente interessato dalla crisi sismica che dal mese di agosto ha interessato tutto il centro Italia; il comune di Cingoli, essendo situato in zona limitrofa all'epicentro dei fenomeni tellurici più significativi, è stato inserito tra i cd "comuni del cratere sismico" e con ciò destinatario di tutta la normativa emessa dalle Autorità di Governo e dalla Regione Marche per far fronte alle situazioni di emergenza sociale, urbanistica, patrimoniale, infrastrutturale ed economica che ne sono scaturite. Lo stato emergenziale ha profondamente inciso sull'attività dell'ente, sia con riferimento all'entità ed alla tipologia dei servizi erogati, sia con riferimento ai processi amministrativi interni, sia con riferimento all'impatto sulla struttura organizzativa e sul carico di lavoro dei singoli operatori. Situazione iniziata già a decorrere dall'ultimo periodo del 2016 e non solo oggi ancora pienamente operativa, ma che influenzerà l'attività dell'Ente ancora nel prossimo futuro, essendo l'attività di risanamento del territorio e delle infrastrutture, sia pubbliche che private, solo parzialmente iniziata. La situazione, sicuramente aggravatasi nel corso del 2020 a causa della crisi pandemica da Covid 19, ha richiesto una costante opera di aggiornamento della pianificazione generale dell'attività dell'Ente, anche con riferimento a quella di indirizzo politico amministrativo, interrompendo in parte anche le procedure ordinarie contenute nella pianificazione anticorruzione. Le misure anticorruzione comunque previste e non pienamente attuate sono state riproposte nella programmazione 2024/2026, per la parte che non ha trovato applicazione, in modo amplificato e dettagliato, anche nell'ottica della piena economia del procedimento.

Il Comune per il periodo 2025-2027 si avvarrà della possibilità riconosciuta agli enti di dimensioni organizzative come quella di Cingoli di mantenere la programmazione già in corso, introducendo comunque delle misure specifiche, come meglio descritte nell'apposita sezione del presente piano, fermo restando che molti dei progetti di performance e delle azioni previste nella presente programmazione sono rivolte ad aumentare i livelli di trasparenza e di legalità dell'azione amministrativa, diminuendo così il rischio di fenomeni di tipo corruttivo.

Territorio e demografia

COMUNE DI CINGOLI

Regione Marche

Provincia MACERATA

Superficie comunale 148,2 Km²

Altitudine 631 m s.l.m.

Rete acquedotto 87,9 Km

Punti luce illuminazione pubblica n. 2550

Strade Regionali Km 25, Provinciali Km 65, Comunali Km 131,89, Vicinali Km 95,13,

Strutture comunali n. 2 asilo nido; n. 3 scuole materne; n. 3 scuola elementare; n. 1 Scuola media; n. campi di calcio; n. 1 palazzetto dello sport; n. 1 bocciodromo, n. 2 campi da tennis; n. 1 struttura sportiva tensostatica; n. 4 aree attrezzate esterne; n. 1

struttura polivalente; n. 1 caserma Carabinieri; n. 9 cimiteri; magazzino comunale; Biblioteca comunale; Archivio storico; Auditorium S.Spirito; Teatro Cinema Farnese; mercato coperto; ufficio IAT, n. 5 chiese; n. 3 sedi comunali, casa accoglienza, n. 1 casa popolare, centro anziani Grottaccia, centro ricreativo Villa Pozzo, Chalet "Arena delle Luci, Hortus della Biblioteca Ascariana, Cassero (ex Giudice di Pace), Ospedale, Crossodromo B. Tittoni, Ex scuola Botontano, Ex scuola Troviggiano, Ex scuola Valcarecce.

Le tabelle riportano alcuni dei principali fattori che indicano le tendenze demografiche in atto. La modifica dei residenti riscontrata in anni successivi (andamento demografico), l'analisi per sesso e per età (stratificazione demografica), la variazione dei residenti (popolazione insediabile) con un'analisi delle modifiche nel tempo (andamento storico), aiutano a capire chi siamo e dove stiamo andando.

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse considerato che tutta l'attività amministrativa posta in essere dall'ente è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione da molti vista come "cliente/utente" del Comune.

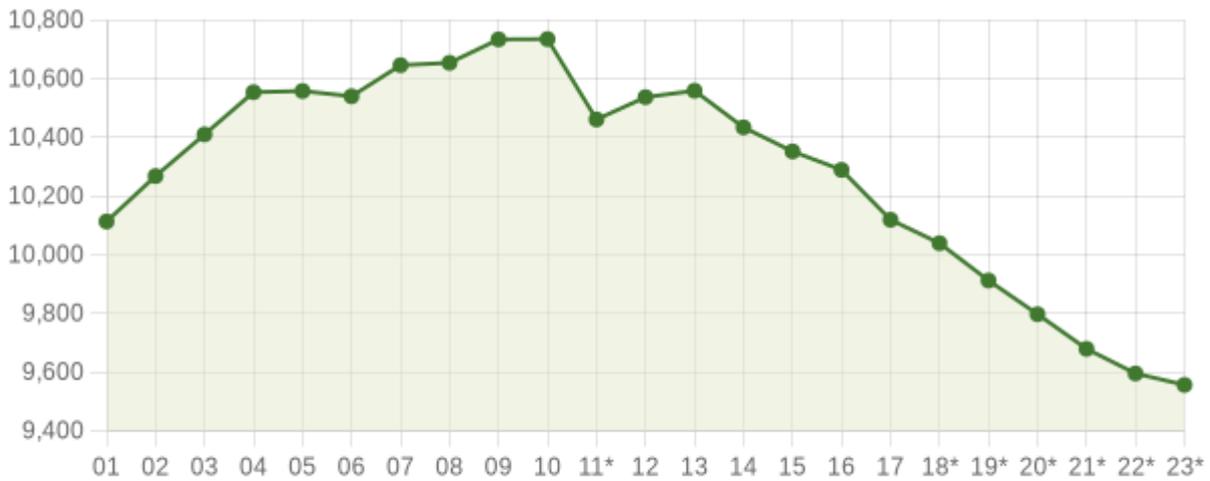
La conoscenza pertanto dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche.

DETTAGLIO ANDAMENTO DELLA POPOLAZIONE

POPOLAZIONE	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Nati	39	49	49	52	55	63	85	70
Morti	121	98	140	144	139	132	114	141
SALDO NATURALE	- 82	-49	-91	-92	-84	-69	-29	-71
Iscritti	197	232	208	164	154	136	187	152
Cancellati	182	222	203	186	200	202	195	251
SALDO MIGRATORIO	15	10	5	-22	-46	-66	-8	-99
TOTALE POPOLAZIONE	9483	9547	9644	9707	9817	9972	10082	10119

L'andamento demografico del Comune di Cingoli registra una costante diminuzione nel corso del tempo del numero dei cittadini residente, soprattutto appartenenti alla fascia di età più giovane; di seguito viene rappresentato l'andamento della popolazione residente al 31/12/2023 che conferma la costante diminuzione, tant'è che la popolazione al 31/12/2019 è scesa sotto la soglia dei 10.000 ed è in continua diminuzione.

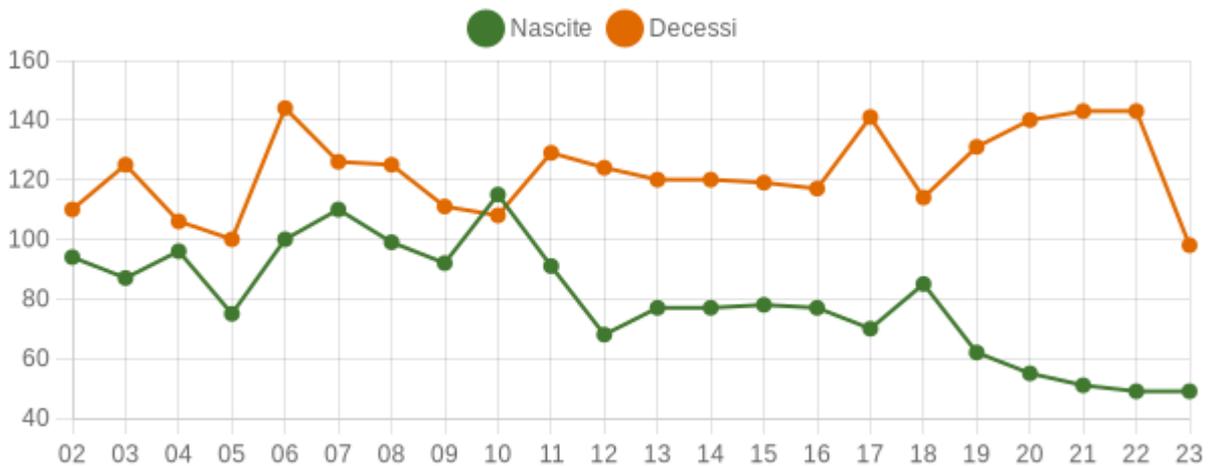
Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Cingoli dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CINGOLI (MC) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
 (*) post-censimento

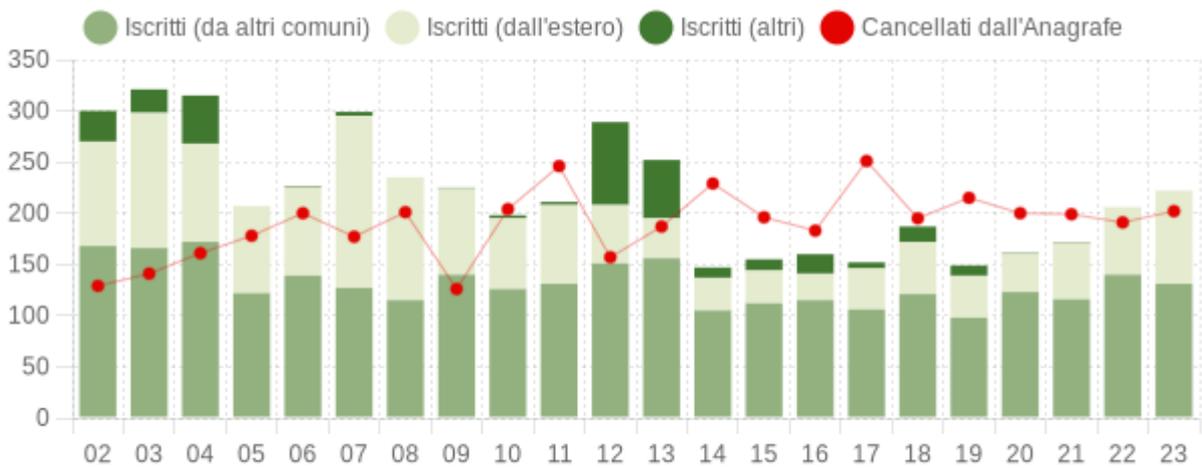
Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

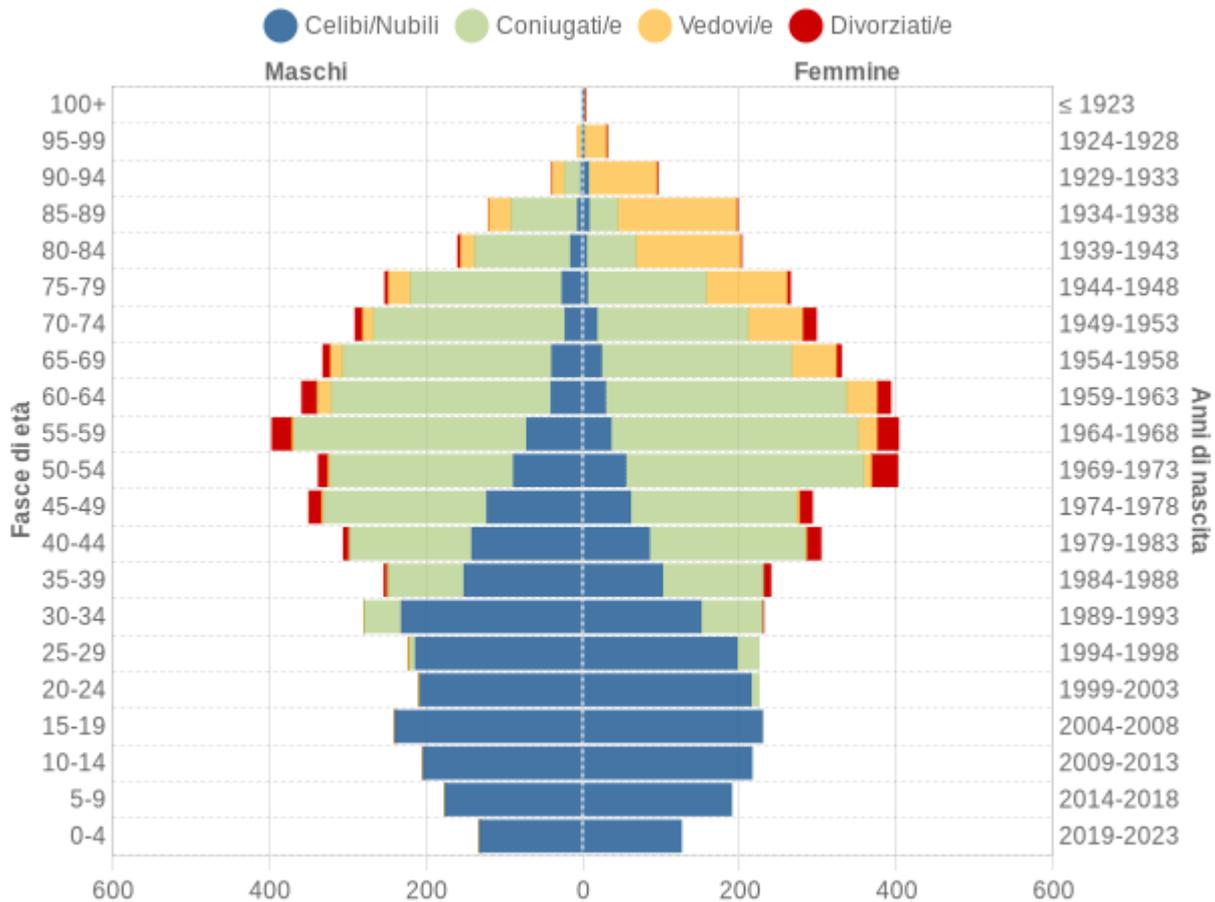
COMUNE DI CINGOLI (MC) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico sotto visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Cingoli negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI CINGOLI (MC) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI CINGOLI (MC) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico sopra, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Cingoli per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati. In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi. In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico. Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\''e', 'divorziati\''e' e 'vedovi\''e'.

Inoltre di seguito si può notare come sia l'età media che l'indice di vecchiaia della popolazione residente di Cingoli sia in costante aumento.

Anno 1° gennaio	<i>0-14 anni</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	<i>Età media</i>	<i>Indice di vecchiaia</i>
2004	1.389	6.543	2.478	10.410	44,3	178,4
2005	1.423	6.639	2.492	10.554	44,2	175,1
2006	1.396	6.657	2.505	10.558	44,4	179,4
2007	1.381	6.674	2.485	10.540	44,5	179,9
2008	1.397	6.776	2.473	10.646	44,5	177,0
2009	1.401	6.817	2.436	10.654	44,6	173,9
2010	1.417	6.880	2.437	10.734	44,6	172,0
2011	1.437	6.855	2.443	10.735	44,8	170,0
2012	1.397	6.666	2.398	10.461	45,0	171,7
2013	1.398	6.683	2.456	10.537	45,2	175,7
2014	1.378	6.679	2.502	10.559	45,5	181,6
2015	1.343	6.608	2.483	10.434	45,9	184,9
2016	1.330	6.513	2.509	10.352	46,2	188,6
2017	1.304	6.441	2.544	10.289	46,5	195,1
2018	1.260	6.311	2.548	10.119	46,8	202,2
2019*	1.260	6.213	2.566	10.039	47,0	203,7
2020*	1.209	6.139	2.564	9.912	47,3	212,1
2021*	1.181	6.049	2.567	9.797	47,6	217,4
2022*	1.138	5.978	2.563	9.679	47,9	225,2
2023*	1.077	5.924	2.594	9.595	48,2	240,9
2024*	1.041	5.893	2.622	9.556	48,5	251,9

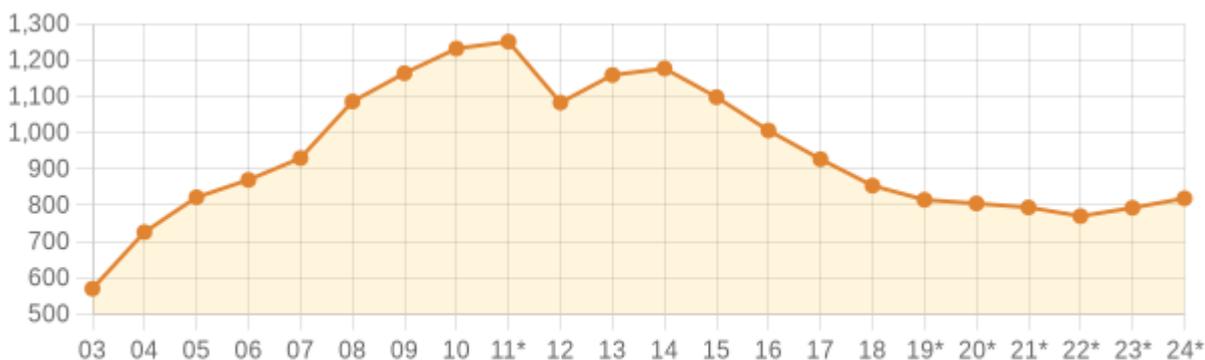
(*) popolazione post-censimento

Considerevole, se paragonato al dato medio rilevato a livello regionale, è il flusso dei cittadini immigrati, sicuramente determinato dalla tipologia dell'offerta lavoro presente .

Cittadini Stranieri - Cingoli

Anno	Residenti Stranieri	Residenti Totale	% Stranieri
2006	870	10.558	8,2%
2007	930	10.540	8,8%
2008	1.086	10.646	10,2%

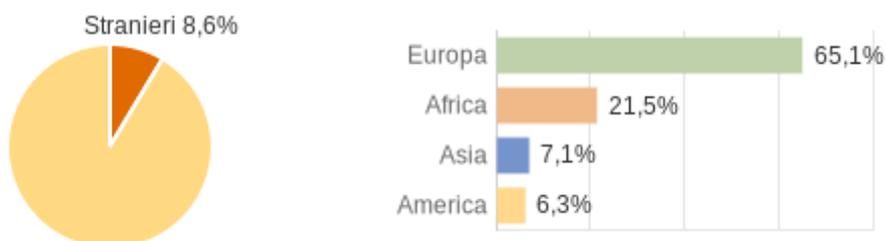
2009	1.164	10.654	10,9%
2010	1.232	10.734	11,5%
2011	1.251	10.735	11,7%
2012	1.083	10.461	10,4%
2013	1.159	10.537	11,0%
2014	1.177	10.559	11,1%
2015	1.098	10.434	10,5%
2016	1.006	10.352	9,7%
2017	927	10.289	9,0%
2018	854	10.119	8,4%
2019	815	10.039	8,1%
2020	805	9.912	8,1%
2021	794	9.797	8,1%
2022	770	9.644	8%
2023	793	9.547	8,3%
2024	819	9.556	8,6%



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

COMUNE DI CINGOLI (MC) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
 (*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Cingoli al 1° gennaio 2024 sono 819 e rappresentano l'8,6% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 26,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla Macedonia del Nord (15,8%) e dal Marocco (14,8%).

Attività produttive

Il territorio è caratterizzato da aziende di piccole e medie dimensioni, molte delle quali impiegate nel commercio all'ingrosso e di vario genere. Particolarmente rilevante il numero di imprese che operano nelle costruzioni, di cui Cingoli gode di consolidata e rinomata tradizione.

Si riportano, di seguito i dati relativi alle imprese attive nell'ambito del Comune di CINGOLI suddivise per settore di attività rilevati negli ultimi 5 anni e le percentuali di composizione dell'attività economica per i diversi settori.

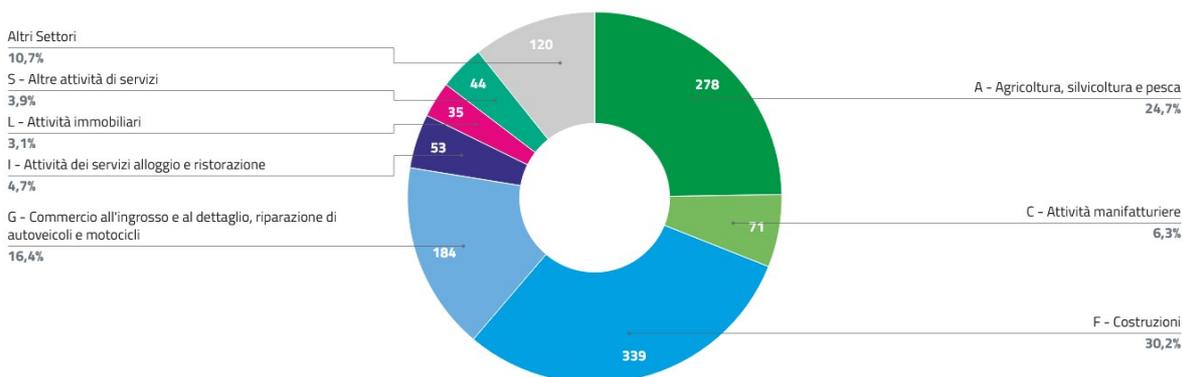
Settore di Attività Economica	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	341	323	304	292	278
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	5	5	4	4	3
C - Attività manifatturiere	80	76	71	69	71
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1	1	0	0	0
E - Fornitura di acqua - Reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	3	5	5	5	5
F - Costruzioni	371	362	347	350	339
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	235	218	186	181	184
H - Trasporto e magazzinaggio	31	31	31	28	24
I - Attività dei servizi alloggio e ristorazione	58	57	54	52	53
J - Servizi di informazione e comunicazione	6	5	4	6	6
K - Attività finanziarie e assicurative	15	16	16	16	20
L - Attività immobiliari	31	35	36	34	35
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	21	23	22	20	22
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	18	20	21	22	26
O - Amministrazione pubblica e difesa - Assicurazione sociale obbligatoria	0	0	0	0	0
P - Istruzione	1	1	1	2	2
Q - Sanità e assistenza sociale	6	6	7	6	6
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	5	6	8	6	6
S - Altre attività di servizi	44	46	45	46	44
T - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico...	0	0	0	0	0
X - Imprese non classificate	0	0	0	0	0
TOTALE Attività Economiche	1.272	1.236	1.162	1.139	1.124

MC012 Cingoli

Composizione per Attività Economica

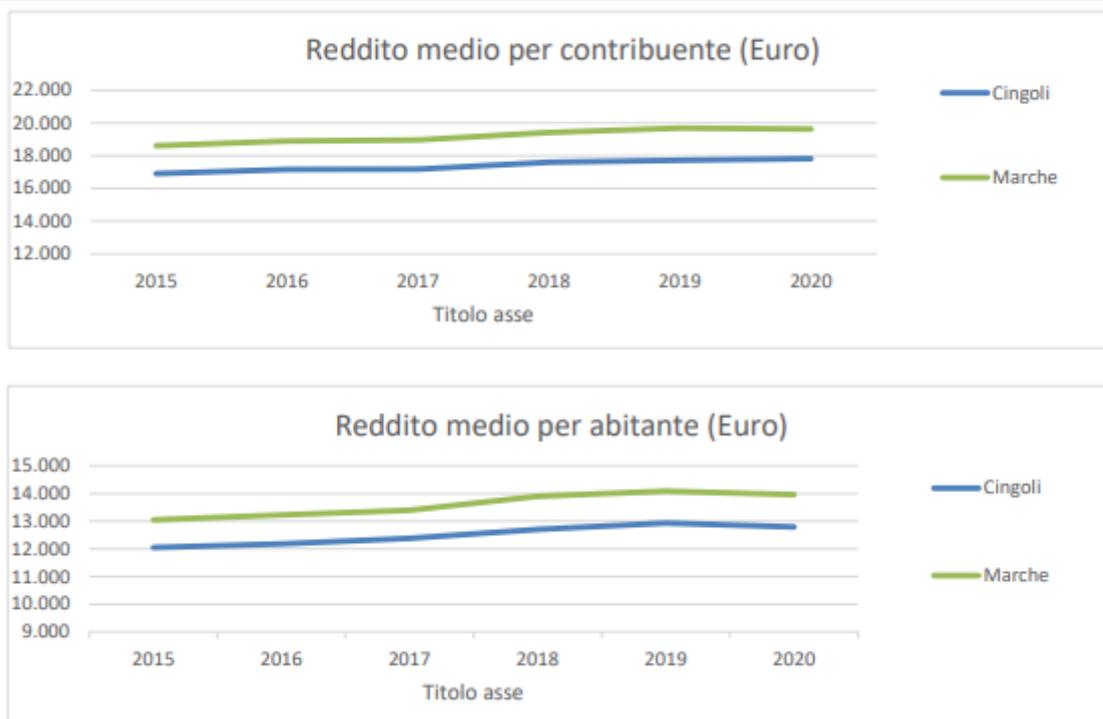
Tempo

2024-12-31



Di seguito sono riportati dei grafici del reddito medio dichiarato dalle persone fisiche, il primo per contribuente ed il secondo per abitante.

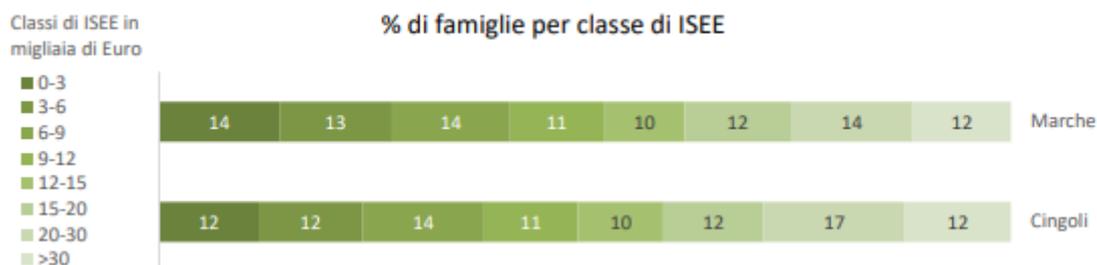
REDDITO DICHIARATO DALLE PERSONE FISICHE per anno di imposta - (imponibile)



Fonte: elab su dati MEF - Dipartimento delle Finanze

Sotto è riportato un grafico che rappresenta la percentuale delle famiglie per classe di ISEE a Cingoli e nelle Marche per l'anno di dichiarazione 2021.

Famiglie per classe di ISEE. Anno dichiarazione 2021



Fonte: elab su dati INPS

Il grafico sotto rappresenta le pensioni INPS vigenti al 01/01/2022 sia a livello locale nel Comune di Cingoli che a livello regionale nelle Marche.

PREVIDENZA

PENSIONI Inps vigenti al 1° genn 2022

	Comune di Cingoli			Marche	
	n.	%	Importo medio	%	Importo medio
Pensioni di vecchiaia	2.484	61%	1.173	58%	1336
Pensioni di invalidità	213	5%	719	6%	920
Pensioni dei superstiti	871	21%	561	20%	669
Pensioni/Assegni sociali	66	2%	406	2%	446
Invalidi civili	452	11%	474	14%	468
Totale	4.086	100%	929	100%	1035

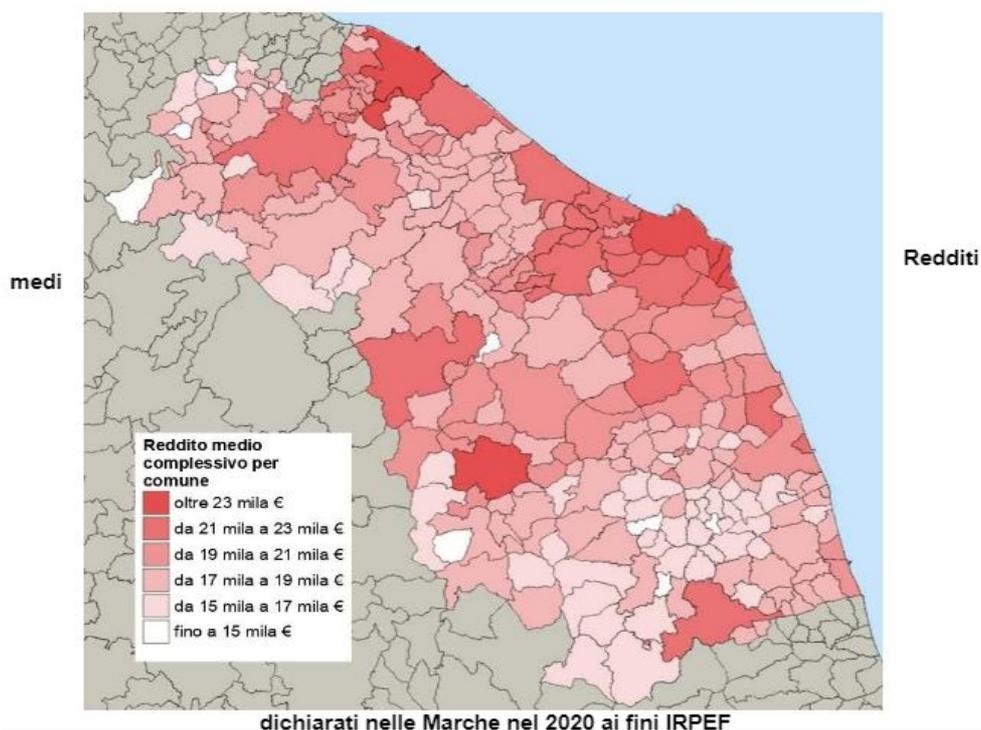
(*) valore inferiore o uguale a 3

Fonte: elab. su dati Inps

Di seguito vengono riportate altre rilevazioni sulla situazione economica e sul tasso di disoccupazione nella regione Marche che si ritengono significative ai fini della rappresentazione del contesto esterno in cui

l'Amministrazione opera.

Reddito medio complessivo nelle Marche – Dichiarazioni 2020



Situazione economica nelle Marche

Giudizio sulla situazione economica - reg. e tipo di comune		
Frequenza: Annuale		
Territorio: Marche		
Tempo: 2023		
Misura	Valori in migliaia	Per 100 famiglie con le stesse caratteristiche
Indicatore		
Famiglie per valutazione della situazione economica rispetto all'anno precedente - molto o un po' migliorata	68	10,5
Famiglie per valutazione della situazione economica rispetto all'anno precedente - invariata	354	54,8
Famiglie per valutazione della situazione economica rispetto all'anno precedente - un po' peggiorata	183	28,2
Famiglie per valutazione della situazione economica rispetto all'anno precedente - molto peggiorata	42	6,5
Famiglie per valutazione delle risorse economiche negli ultimi 12 mesi - ottime	11	1,7
Famiglie per valutazione delle risorse economiche negli ultimi 12 mesi - adeguate	401	62,1
Famiglie per valutazione delle risorse economiche negli ultimi 12 mesi - scarse	218	33,7
Famiglie per valutazione delle risorse economiche negli ultimi 12 mesi - assolutamente insufficienti	16	2,5

Tessuto sociale

Il tessuto sociale si presenta comunque coeso e ben integrato ed il giudizio è rafforzato dall'elevato numero di Associazioni (soprattutto a carattere culturale, sportivo, assistenziale e del volontariato), che operano sul territorio, in genere in stretto rapporto con l'Amministrazione Comunale.

ASSOCIAZIONI COMUNALI	NUMERO
ATTIVITA' EDUCATIVO-CULTURALI	16
ATTIVITA' RICREATIVE E SPORTIVE	26
ATTIVITA' SOCIO ASSISTENZIALE E DEL VOLONTARIATO	10
ATTIVITA' RELIGIOSE	1

1.2 CONTESTO ESTERNO – FOCUS SU RISCHI CORRUTTIVI, TRASPARENZA E LEGALITA'

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nell'ambito del quale il Comune di Cingoli opera e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi emerge la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

Non sono stati acquisiti dati sul livello di criminalità del singolo territorio comunale, ma al fine di ottemperare alle indicazioni ANAC fornite alle amministrazioni già con il PNA 2019, che risultano confermate nell'aggiornamento al PNA 2022 di cui alla bozza di aggiornamento approvata dal Consiglio dell'Autorità del 16/12/2024, possono richiamarsi i dati giudiziari più generali acquisiti con riferimento alla Provincia di Macerata che collocano questa parte del territorio nazionale in posizione di rischio intermedio (rispetto ai dati rilevati nelle singole provincie di tutto il territorio nazionale) con riferimento a quasi tutte le tipologie di crimine rilevati.

Già nella descrizione della presente Sezione del PIAO 2024/2026 si evinceva che rispetto all'analisi compiuta per l'anno 2022 invariati erano i dati relativi all'Indice di Percezione della Corruzione per l'Italia rispetto agli altri paesi europei e i dati relativi alla Regione Marche contenuti nella relazione al Parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, che segnalavano comunque la presenza sul territorio della criminalità Nigeriana con la famiglia Vaticana appartenente al gruppo criminale organizzato dei Maphite che ha, per l'appunto, propaggini nelle Marche.

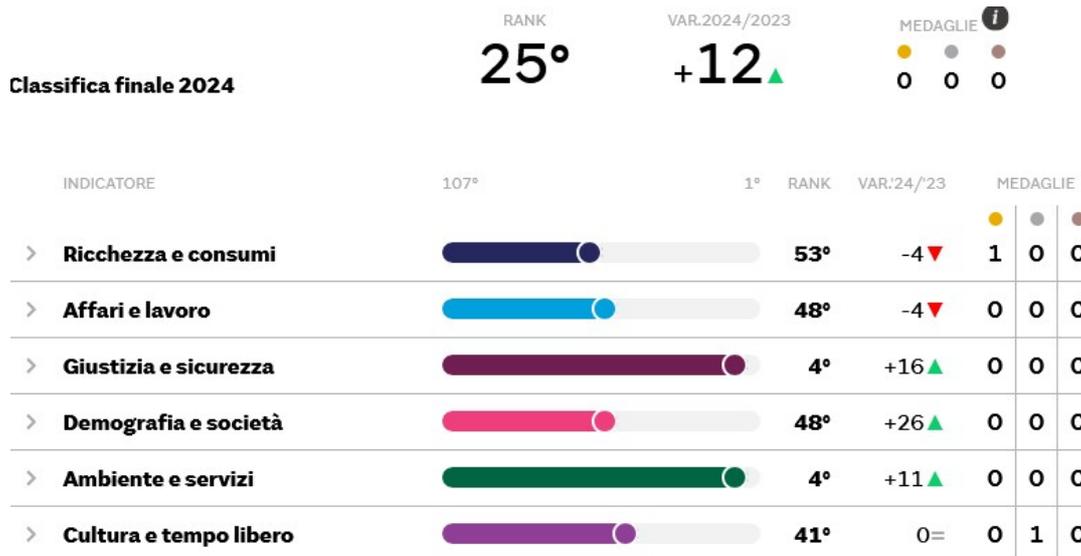
Sebbene nelle Marche non si rilevi la presenza stabile di infiltrazioni di associazioni criminali di stampo mafioso, il Procuratore Generale Roberto Rossi nell'ambito dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023 presso la Corte d'Appello di Ancona affermava comunque che “vi sono segnali che impongono di tenere alta la guardia sul punto. In particolare, da indagini condotte è risultata la presenza nel territorio di soggetti collegati ad associazioni di stampo mafioso, e tale dato, unito alla considerazione che dovranno essere erogati cospicui finanziamenti sia in relazione agli obiettivi del PNNR sia in conseguenza dei progetti di ricostruzione post-terremoto e di quelli di ricostruzione e messa in sicurezza delle zone di recente colpite dalle gravi esondazioni, porta a ritenere significativo il rischio di infiltrazione di soggetti e/o imprese collegate alla criminalità organizzata.” Dalla stessa fonte risultano in aumento i femminicidi, le violenze sessuali e le violenze di genere (atti persecutori, maltrattamenti ecc.), gli omicidi stradali (fenomeno che vede coinvolte spesso persone di giovane o di giovanissima età), gli infortuni sul lavoro compresi quelli mortali, i reati commessi da soggetti minorenni, risultando in aumento altresì il livello della loro gravità.

Tra le indagini svolte dalle procure del distretto marchigiano, spiccano quelle svolte dalla Procura della Repubblica di Macerata (operazione “Hybris”) in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione, a carico di tre imputati per numerosi e complessi abusi d'ufficio, frodi nelle pubbliche forniture e falsi in atto pubblico.

Completano il quadro i dati relativi al rischio corruzione desumibili dall'Anac.

Da una parte il rapporto Anac denominato “La corruzione in Italia 2016 – 2019” mostra che gli episodi di corruzione nel periodo analizzato per la Regione Marche sono solo 2, a fronte dei 28 episodi per la Sicilia, 22 per il Lazio, 20 per la Campania, 16 per la Puglia, 14 per la Calabria e 11 per la Lombardia. Il 74% dei casi totali ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, il restante 26% ha riguardato ambiti diversi, come i concorsi, i procedimenti amministrativi, le concessioni edilizie ecc.

Pur in assenza di dati significativi a livello locale si possono estendere al territorio comunale i dati più macroscopici inerenti l'indice della qualità della vita relativi all'anno 2024 della Provincia di Macerata, che denotano comunque significativi elementi positivi rispetto alla classifica del precedente anno. (vd Tab. sotto).



L'Indice della criminalità risultante dalla classifica del Sole 24 Ore per l'anno 2023 pone la Provincia di Macerata al 97° posto su 107 province Italiane (rispetto ai dati rilevati nelle singole province di tutto il territorio nazionale) con riferimento a quasi tutte le tipologie di crimine rilevati. (vd statistica del Sole 24 Ore per l'anno 2024).

Di seguito al fine di meglio rappresentare il contesto si riportano i seguenti dati desumibili dalle fonti del Ministero dell'Interno che si ritengono utili ai fini della presente indagine.

Ministero dell'Interno Dipartimento pubblica sicurezza – servizio analisi criminale
ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI

Report Primo Semestre 2024

Il presente report, che analizza elementi informativi raccolti attraverso le Prefetture, mostra nel I semestre del 2024, rispetto allo stesso periodo del 2023, un andamento in aumento del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali.

Si rileva, in particolare, a livello nazionale, un aumento del 26,7 % degli eventi, essendo stati registrati 327 episodi di intimidazione, a fronte dei 258 censiti nel primo semestre 2023.

Il focus sulle vittime conferma la maggior incidenza di casi ai danni delle figure costituenti il front per il cittadino, ovvero sindaci, consiglieri e assessori comunali. Gli atti riconducibili a tensione politica e sociale hanno costituito complessivamente il 25,4% del totale.

Il modus operandi più frequente nel I semestre 2024 è costituito dalla pubblicazione di contenuti ingiuriosi o minacciosi sui social network/web (86 episodi rispetto ai 60 del medesimo periodo del 2023), facendo registrare un incremento del 43,3 %.

Nel I semestre 2024 sono stati registrati 6 atti di intimidazione rivolti ad amministratori regionali (3 ai danni di assessori regionali, 1 ai danni di un consigliere regionale, 1 ai danni di un presidente di regione e 1 ai danni di un deputato regionale), con una diminuzione del 45,5% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in cui i casi erano stati 11.

Dati Nazionali e Regionali dal 2014 al 2024

La seguente tabella riporta, suddiviso per regioni, il numero complessivo degli atti intimidatori registrati negli anni 2014 – 2023 e nel I semestre 2024, confrontato con il I semestre 2023.

REGIONE	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	I Sem. 2023	Sem. 2024
Abruzzo	6	4	4	3	15	14	21	21	25	19	8	5
Basilicata	4	10	5	5	4	1	13	7	6	8	3	6
Calabria	109	75	113	79	58	54	51	73	69	54	29	24
Campania	63	49	48	52	47	59	69	77	77	64	31	34
Emilia Romagna	46	30	41	21	23	53	51	34	24	18	15	12
Friuli Venezia Giulia	7	13	9	18	20	19	17	21	8	8	6	6
Lazio	37	35	29	31	25	20	40	33	24	15	8	19
Liguria	18	0	16	24	24	31	25	24	9	14	4	18
Lombardia	80	65	52	96	73	74	65	105	66	59	29	30
Marche	22	16	21	11	11	11	10	11	12	13	8	8
Molise	4	0	0	5	8	4	4	5	1	1	1	1
Piemonte	28	47	27	35	24	39	32	48	33	42	24	16
Puglia	90	83	93	88	65	66	61	66	61	54	23	50
Sardegna	67	77	77	66	78	50	31	25	32	34	19	18
Sicilia	136	65	89	64	57	84	73	64	66	76	23	34
Toscana	33	19	25	10	25	30	25	30	20	15	6	10
Trentino Alto Adige	5	0	7	3	3	1	4	20	7	12	6	8
Umbria	5	0	3	2	0	5	1	3	9	3	1	1
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Veneto	45	31	34	47	29	41	31	53	31	44	14	27
TOTALE	805	619	693	660	589	656	624	722	580	553	258	327

Ministero dell'Interno – relazione al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia

Marche

Nelle Marche, geograficamente al centro della Penisola, il porto di Ancona rappresenta un rilevante scalo per il traffico internazionale di veicoli e passeggeri ed uno dei primi per movimentazione delle merci.

Il sistema produttivo marchigiano è per lo più basato su imprese di piccole e medie dimensioni attive in vari settori, quali quello agroalimentare, manifatturiero e turistico.

Per la sua capacità imprenditoriale il territorio potrebbe essere potenzialmente attrattivo per la criminalità organizzata, e per i considerevoli finanziamenti pubblici attribuiti alla Regione Marche con il PNRR, i fondi Next Generation UE e i Fondi Strutturali della Programmazione 2021-2027, resta alta l'attenzione istituzionale per scongiurare eventuali infiltrazioni mafiose nel territorio. Dalle attività di contrasto della polizia, eseguite nel corso degli anni, non si rilevano elementi che facciano presupporre un radicamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso, mala presenza di propaggini riconducibili ad organizzazioni mafiose per lo più di matrice "ndranghetista" con interessi nel settore del riciclaggio e del reimpiego dei proventi illeciti nell'economia legale.

La presenza della camorra risulterebbe marginale ma coinvolta, mediante la gestione da parte di soggetti campani, alcuni legati a sodalizi criminali, nel traffico di stupefacenti.

Con riguardo alla criminalità straniera si è consolidata l'operatività di soggetti stranieri per lo più albanesi, nigeriani, romeni, ed afgani che, sono riusciti a ritagliarsi propri spazi nel settore dello spaccio degli stupefacenti, nonché nei reati contro il patrimonio.

Al riguardo le operazioni sono state compiute principalmente nelle province di Ancona, Pesaro e Fermo.

Provincia di Ancona

Nell'ultimo semestre la criminalità straniera oltre al settore della droga si è resa responsabile di reati di capolarato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

Al riguardo, si segnala l'operazione "Country workers" eseguita il 9 febbraio 2023 dalla Guardia di finanza di Ancona, le cui indagini, scaturite dall'esame di movimentazioni bancarie sospette, hanno consentito di trarre in arresto un imprenditore pakistano, domiciliato a Fermo, che aveva coinvolto nell'attività illecita, oltre 50 lavoratori e una decina di aziende agricole operanti nell'area sud della Regione.

Nello specifico il cittadino pakistano, al fine di fornire manodopera a basso costo alle imprese agricole coinvolte, assoldava connazionali in evidente stato di bisogno destinandoli al lavoro presso terreni agricoli di terzi, in condizioni di sfruttamento.

Restante territorio regionale

Le attività di polizia hanno confermato come lo spaccio di droga costituisca la principale attività illecita perpetrata sia da sodalizi stranieri, sia dalla criminalità comune presente nel territorio marchigiano.

Al riguardo, il 13 gennaio 2023, la Polizia di Stato di Pesaro ha tratto in arresto un cittadino liberiano per detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti. A Pesaro e Urbino, il 1° febbraio 2023, i Carabinieri, nell'ambito dell'operazione "Mare d'inverno", hanno dato esecuzione ad un'ordinanza custodiale nei confronti di un gruppo criminale composto da soggetti campani ed un calabrese, in parte stanziati in quell'area, ritenuti responsabili di detenzione, cessione e vendita di cospicue partite di cocaina destinate oltre che alle province di Pesaro e Urbino, anche ad Ancona, Rimini e Perugia. Il 6 marzo 2023 i Carabinieri di Fermo, nell'ambito dell'operazione "Uunderground" hanno tratto in arresto 8 persone (di nazionalità italiana, marocchina, albanese e romena) ritenute responsabili di traffico di stupefacente. Il sodalizio criminale operava perlopiù lungo tutta la fascia costiera Fermana e Maceratese. Per quanto riguarda il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, si richiama l'operazione "Wet shoes" eseguita il 31 gennaio 2023 dalla Polizia di Stato di Macerata e di Roma, nei confronti di un'associazione per delinquere finalizzata al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina con l'aggravante della transnazionalità. I 3 tunisini, tratti in arresto, si avvalevano di una rete di complici sul territorio maceratese e di "...contatti con i gruppi criminali organizzati operanti in Tunisia che curavano il trasporto via mare degli stranieri clandestini". Il sodalizio criminale era in grado di gestire l'approdo clandestino sulle coste siciliane di stranieri, in prevalenza nord africani, mediante il supporto logistico nonché fornendo le coperture necessarie per ottenere la documentazione per tutti i Paesi dell'area Schengen.

Sintesi

Tutti gli elementi sopra richiamati delineano quindi un contesto esterno, che, anche per la sua collocazione geografica, non soffre di particolari emergenze di carattere sociale, economico e/o ambientale che caratterizzano altre parti d'Italia; in sintesi, un territorio invece con un'economia ben' insediata, un buon livello di servizi pubblici ed infrastrutturali, un tasso di criminalità purtroppo medio-basso rispetto ai dati nazionali, inserito in una regione ove risulta in generale medio/alto il livello della qualità della vita.

Dai suddetti elementi non è possibile estrarre dati particolarmente significativi ai fini della programmazione delle misure anticorruzione di cui al presente piano, se non l'indicazione di privilegiare tra le aree di rischio da esaminare con priorità, le attività del settore preposto alle materie del commercio, delle attività produttive e delle attività lavorative.

In coerenza delle indicazioni del PNA nazionale saranno introdotte misure specifiche per il monitoraggio delle aree e/o attività suggerite dall'Autorità Nazionale.

Si ricorda preliminarmente, che l'ANAC ha avviato una ricerca al fine di valutare il livello di rischio corruttivo per ciascun comune italiano, elaborando un programma (rinvenibile sul link <https://anacc1.board.com/>), in grado di desumerlo sulla base di alcuni indicatori di rischio a livello comunale e raggruppando possibili variabili o indicatori significativamente associati al verificarsi di episodi di corruzione di ogni singola amministrazione. L'analisi, utilizzando i cinque indicatori, è stata condotta sull'intera popolazione statistica dei comuni con popolazione pari o superiore ai 15.000 abitanti al 31/12/2019 (745 comuni).

Gli indicatori derivano da un articolato lavoro di ricerca consistito, in un primo momento, nell'individuazione di indicatori "potenzialmente" collegabili ai fenomeni corruttivi sulla base della rassegna della letteratura e, in un secondo momento, nell'analisi statistica delle relazioni esistenti tra indicatori potenzialmente interessanti (reperiti da fonti varie) ed episodi di corruzione verificatisi a livello di singola amministrazione. Le informazioni sugli eventi corruttivi sono state reperite attraverso la raccolta e consultazione delle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019, pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate.

Ai fini dello studio gli indicatori individuati risultano i seguenti:

Rischio di contagio: l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione, contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".

Scioglimento per mafia: l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia.

Addensamento sotto soglia: l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Reddito imponibile pro capite: l'indicatore segnala il livello di benessere socio economico.

Popolazione residente al 1° gennaio: l'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Parametri che applicati al contesto interno ed esterno del Comune di Cingoli e letti unitamente alle altre considerazioni sopra rappresentate, non lo collocano in posizione di particolare esposizione sotto il profilo del livello dei rischi corruttivi.

1.3 CONTESTO INTERNO – L'IDENTITA' DEL COMUNE DI CINGOLI

1.3.1 Chi siamo, cosa facciamo e come operiamo

Il Comune di CINGOLI è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà.

Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali. Il Comune ha sede nel centro storico del paese, in Piazza Vittorio Emanuele II, 1.

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale www.comune.cingoli.mc.it

Al Comune, come ente esponenziale della propria comunità locale, spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul proprio territorio con particolare riferimento a tre grandi settori organici di intervento, i servizi alla persona, l'assetto e l'utilizzo del territorio, lo sviluppo economico, attraverso:

- a) la formazione sulla organizzazione e lo svolgimento delle funzioni;
- b) la programmazione e la pianificazione delle funzioni spettanti;
- c) l'organizzazione generale dell'amministrazione e la gestione del personale;
- d) la gestione finanziaria e contabile e controllo interno;
- e) la gestione dei tributi ed il recupero dell'evasione;
- f) la vigilanza ed il controllo nelle aree funzionali di competenza;
- g) l'organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale (es. servizio smaltimento rifiuti, ecc.)
- h) la promozione della pratica sportiva e la realizzazione/manutenzione degli impianti sportivi presenti sul territorio;
- i) la costruzione, l'ampliamento e la manutenzione della rete di illuminazione pubblica;

- j) la gestione e la manutenzione delle aree verdi;
- k) il coordinamento delle attività commerciali e dei pubblici esercizi, in coerenza con la programmazione regionale;
- l) la realizzazione di processi di semplificazione amministrativa nell'accesso alla pubblica amministrazione ai fini della localizzazione e realizzazione di attività produttive;
- m) le funzioni in materia edilizia, compresa la vigilanza e il controllo territoriale di base;
- n) la partecipazione alla pianificazione urbanistica, anche con riferimento agli interventi di recupero del territorio;
- o) l'attuazione, in ambito comunale, delle attività di protezione civile inerenti alla previsione, alla prevenzione, alla pianificazione di emergenza e al coordinamento dei primi soccorsi;
- p) la costruzione, la classificazione, la gestione e la manutenzione delle strade comunali e la regolazione della circolazione stradale urbana e rurale e dell'uso delle aree di pertinenza dell'Ente;
- q) la progettazione e la gestione del sistema locale dei servizi sociali, l'erogazione ai cittadini delle relative prestazioni, nell'ottica di quanto previsto dall'art. 118, 4° comma, della Costituzione;
- r) l'edilizia scolastica, l'organizzazione e la gestione dei servizi scolastici, compresi gli asili nido, fino alla istruzione primaria di secondo grado;
- s) la gestione e la conservazione di beni artistici, culturali e storici di interesse comunale;
- t) la promozione delle attività culturali e turistiche del territorio;
- u) l'attuazione delle misure relative alla sicurezza urbana e delle misure disposte dall'autorità sanitaria locale
- v) l'accertamento, per quanto di competenza, degli illeciti amministrativi e l'irrogazione delle relative sanzioni;
- w) l'organizzazione delle strutture e dei servizi di polizia municipale e l'espletamento dei relativi compiti di polizia amministrativa e stradale inerenti ai settori di competenza comunale;
- x) la tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e i compiti in materia di servizi anagrafici.

Il Comune, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri in base al quale agli organi di governo (Consiglio comunale e Giunta Municipale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento.

Alla struttura amministrativa (segretario comunale, funzionari responsabili, personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli uffici comunali operano sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

1.3.2 Organizzazione Giunta Comunale

Il Sindaco Michele Vittori è stato nominato in data 26/06/2024 data in cui con Delibera di C.C. n. 16 c'è stato il Giuramento del Sindaco.

La Giunta Comunale è composta da nr. 4 assessori, nominati con decreto sindacale n. 7 del 24/06/2024.

L'Amministrazione Comunale risulta così composta:

NOMINATIVO	CARICA E PROFILO
------------	------------------

Michele Vittori	Sindaco <i>con funzioni riguardo gli Affari Generali, Organizzazione e Personale, Lavori Pubblici e Patrimonio, Polizia Locale e viabilità, Protezione Civile ed ogni altra materia non delegata.</i>
Monaldo Vignati	Vice Sindaco <i>Assessore con delega al Bilancio e Programmazione Economica, Tributi, Politiche Sociali e Servizi alla Persona, Casa di Riposo e Case Popolari.</i>
Cristiana Nardi	<i>Assessore con delega allo Sviluppo Economico, Attività Produttive e Commercio, Turismo e Spettacolo, Pubblica Istruzione, Servizi Scolastici, Mense e Trasporto Scolastico, Pari Opportunità.</i>
Pamela Gigli	<i>Assessore con delega all'Ambiente, Urbanistica, Attività Estrattive, Parchi e Giardini, Politiche Energetiche e delle Risorse Idriche, Politiche dei Rifiuti e Discarica, Agricoltura e Valorizzazione dei Prodotti Tipici.</i>
Jacopo Coloccioni	<i>Assessore con delega alla Cultura, Transizione al Digitale, Politiche Giovanili e Sport.</i>

L'Ente opera in un contesto di bilancio che presenta indici di autonomia finanziaria, equilibrio e di solidità finanziaria sostanzialmente buoni, con un indice di incidenza di spesa di personale sulle spese correnti particolarmente contenuta, pari al 26,13% nel 2022, al 26,37% nel 2023 (per i dati di dettaglio della situazione finanziaria dell'Ente si rimanda all'esposizione effettuata nel DUP 2025/2027, approvato con deliberazione di C.C. n. 10 del 16/1/2025) in attesa dei dati che emergeranno in sede di rendiconto 2024.

La struttura burocratica dell'Ente, risulta in notevole cambiamento anche grazie ai processi di turn over dovuti all'introduzione della recente normativa previdenziale (quota 100), che ha contribuito ad accelerare i tempi del normale ricambio generazionale.

Al 31/12/2024 l'organigramma risultava composto da n. 48 dipendenti distribuiti in n. 8 unità operative, articolate come meglio prospettato nella tabella allegata (tab g), e coadiuvati da 4 unità di personale assunto a tempo determinato per la gestione delle esigenze della crisi sismica, 2 unità di personale assunto per la gestione progetti PNRR, una ulteriore unità per sostituzione dipendente in congedo di maternità e una unità assunta nelle more espletamento procedura concorsuale copertura posto presso l'Ufficio tributi.

L'analisi della spesa del personale continua a documentare un livello organizzativo, quantomeno dal punto di vista delle risorse ad esso dedicate, inferiore alla media dei comuni italiani. Il dato è ancora più significativo se si analizza la tipologia dei profili professionali acquisiti, laddove si registra una presenza di operatori tecnici dedicati ai servizi inerenti la gestione del territorio, sicuramente più accentuata rispetto a quella del personale amministrativo.

L'ente risulta inoltre ancora interessato e dedicato alla tematica della ricostruzione post sismica, che pone la struttura nella necessità di affrontare problematiche di natura straordinaria ed emergenziale.

Sotto questo aspetto è da sottolineare inoltre che nell'ultimo periodo, a causa anche dell'introduzione delle recenti disposizioni normative riguardanti il sistema previdenziale anche dei dipendenti degli EE.LL., la struttura ha subito un intenso processo di rinnovamento, dovuto ai processi di turn over effettuati.

Indici positivi sull'andamento dell'azione amministrativa possono comunque essere rappresentati dall'esito dei processi di valutazione, siano essi riferiti alle prestazioni dei Responsabili di posizione organizzativa (elaborati dal Nucleo di valutazione) siano riguardanti la valutazione del personale dipendente nel suo complesso.



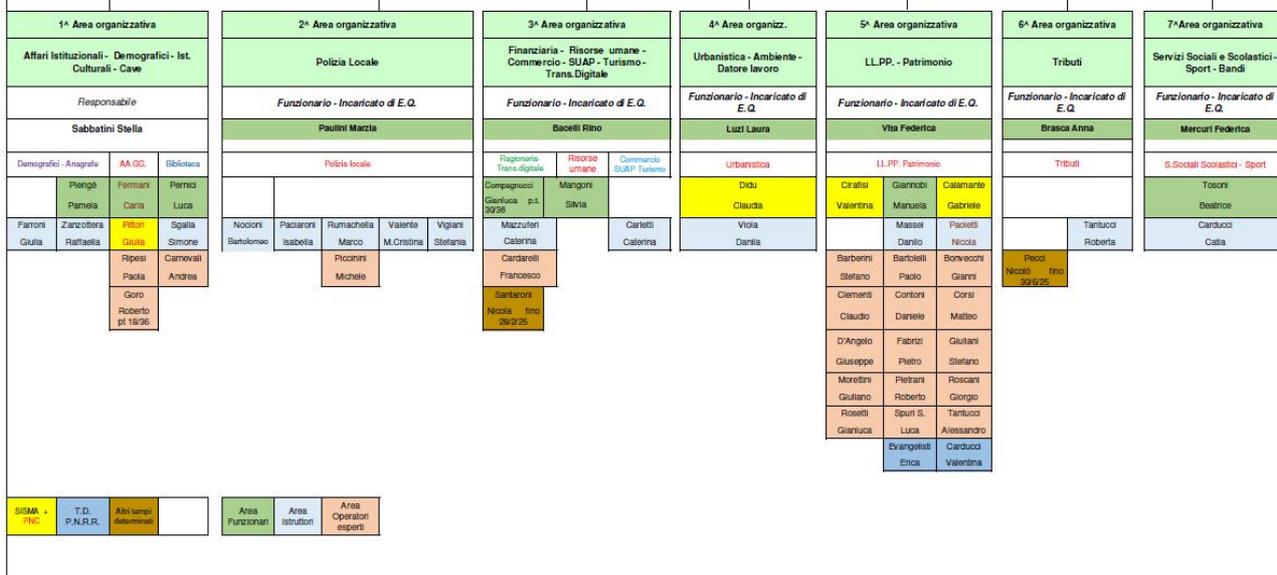
Comune di Cingoli

Dotazione organica Uffici e Servizi Comunali

Esercizio Finanziario 2025 - Organigramma al 31/12/2024

Sindaco

Segretario Generale



2. SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1 Definizione e dimensione

Per valore pubblico si intende il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale di una comunità amministrata, cioè l'incremento del benessere reale e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo obiettivo attraverso risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, etc.) ovvero valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 stabilisce che nella relativa sezione devono essere definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

2.1.2 Quadro strategico di riferimento

Il Comune persegue fini generali provvedendo al perseguimento degli interessi della popolazione sul proprio territorio residente.

Il Comune, pertanto, rappresenta la comunità di riferimento, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune costituisce il centro della vita sociale, promuove la protezione materiale e morale degli interessi generali, provvede all'erogazione dei servizi pubblici ad esso attribuiti dalla normativa di riferimento.

Le linee programmatiche e gli indirizzi generali dell'azione di governo del Sindaco e della Giunta Municipale di Cingoli per l'espletamento del mandato amministrativo sono stati approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 30/9/2024.

Esse sono uno strumento di programmazione che concretizza quanto portato all'approvazione dei cittadini tramite il programma elettorale nelle quali venivano individuati quali obiettivi strategici di benessere e/o valore pubblico da perseguire:

OBIETTIVO STRATEGICO	DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE
Ob. 1	Rigore e risanamento finanziario	Con il programma di consiliazione l'Amministrazione si è prefissa un programma di rigore finanziario che partendo dalla bonifica del bilancio attuata con il riaccertamento straordinario dei residui ed il passaggio alla contabilità armonizzata arrivi ad una gestione oculata ed efficiente delle risorse su cui il Comune possa contare. Invero, le entrate provengono ormai in gran parte dalla fiscalità municipale per cui è necessario bilanciare il costo dei servizi erogati che devono tendere alla massima efficienza e a diminuire la pressione fiscale
Ob. 2	Aumentare l'efficienza della macchina comunale e favorire la valorizzazione delle risorse interne, nell'ottica del contenimento della spesa	L'obiettivo è quello di valorizzare le risorse umane disponibili, di migliorare i rapporti tra "il personale pubblico" e gli utenti, di accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori comunali al fine di migliorare le prestazioni e ridurre i costi.
Ob.3	La tutela dell'Ambiente e la lotta ai cambiamenti climatici	S'intende proteggere la vocazione naturalistica e paesaggistica del nostro territorio che ben può definirsi Polo Turistico Rurale di Eccellenza proteggendo l'ambiente e l'ecosistema. L'obiettivo per oggetto la tutela dell'ambiente, il mantenimento del verde e dell'arredo urbano. L'educazione ambientale, intesa come educazione alla sostenibilità, costituisce in questo quadro anche una forma di intervento sociale i cui scopi sono quelli di sviluppare la conoscenza ambientale.
Ob. 4	Promuovere lo sviluppo economico del territorio mediante il potenziamento	Deve essere proseguita l'opera di valorizzazione dei prodotti dell'agricoltura, di quelli tipici nonché dei beni trasformati.

	<p>dell'attrattività turistico-culturale per favorire l'insediamento di nuove industrie manifatturiere</p>	<p>In considerazione della vocazione del territorio e del patrimonio ambientale e culturale presente, l'Amministrazione intende operare politiche in grado di far sì che Cingoli possa partecipare e competere sul mercato dei pacchetti turistici nazionali e internazionali. Compito del Comune sarà quello di far conoscere, pubblicizzare e portare i blasoni della nostra città anche mediante gemellaggi con altre città europee e non solo.</p> <p>Il turismo rappresenta secondo la banca mondiale uno dei più importanti volani di sviluppo delle economie occidentali.</p> <p>L'Amministrazione punta a conseguire la Bandiera arancione ed altri riconoscimenti delle qualità culturali, paesaggistiche e storiche del comune di Cingoli.</p> <p>La ristrutturazione del Corso Garibaldi e delle vie del centro storico ed eliminazione dei cavi pendenti sono opere indispensabili, per rendere più accogliente e gradevole il nostro già "Borgo tra i più Belli d'Italia".</p> <p>Continueranno ad essere particolarmente sostenute, nell'ambito delle compatibilità finanziarie sopra delineate, le politiche di incremento dei livelli scolastici e culturali e le agevolazioni per i circoli, le scuole di musica e danza, teatro, dizione, lingua inglese e informatica, centri di aggregazione giovanile.</p> <p>Impegno significativo sarà indirizzato alla difesa e al potenziamento degli Istituti scolastici e plessi esistenti, cercando nel contempo l'allargamento dell'offerta formativa verso l'università.</p>
<p>Ob 5</p>	<p>Interventi di promozione dell'economia locale</p>	<p>Pur nei limiti delle stringenti condizioni finanziarie dell'Ente si cercherà di stimolare piccoli impieghi in agricoltura e nell'edilizia. Le nostre campagne devono poter restare quelle aree di coltivazione che sono il frutto di una cultura agricola millenaria. Come pure l'arte edilizia, non potrà non essere tramandata almeno nelle forme più importanti della lavorazione della pietra arenaria, dei laterizi e del legno.</p>
<p>Ob. 6</p>	<p>Promuovere le produzioni tipiche locali</p>	<p>L'ambiente e la tradizione cingolana vanno sicuramente valorizzati anche nei prodotti tipici e di</p>

		<p>campagna: in questo senso i recenti Convegni che si sono tenuti nel nostro Comune hanno messo in rilievo l'esigenza di favorire non solo una filiera corta tra produttori e consumatori ma, anche, il bisogno di concentrare produzioni e valore dei prodotti verso le quantità che possano risultare idonee alla commercializzazione seppur di qualità. Inoltre, si cercherà di coinvolgere i ristoranti del territorio non solo comunale stimolare l'utilizzo dei prodotti locali come ad esempio l'olio d'oliva: di qualità eccelsa e non adeguatamente valorizzato.</p>
Ob. 7	Tutela, manutenzione ed implementazione del patrimonio immobiliare	<p>Saranno realizzate, oltre alle opere già indicate nel Piano delle Opere Pubbliche, tutte quelle che possono essere realizzate attraverso il reperimento di fondi extrabilancio, con particolare attenzione a quelle in grado di salvaguardare il patrimonio culturale e paesaggistico comunale, quali piste ciclabili, strutture sociali, nuovi impianti sportivi. Particolare riguardo sarà posto alla manutenzione e potenziamento del ricco patrimonio già esistente.</p>
Ob. 8	Favorire una mobilità cittadina efficiente, ecologica, sostenibile	<p>L'investimento nelle infrastrutture ed il miglioramento del sistema viario hanno già costituito delle priorità per questa Amministrazione comunale, che ha già compiuto molte opere di manutenzione straordinaria ed ordinaria di strade, ponti, piazze ecc... nel corso del precedente mandato.</p> <p>I lavori <i>in house</i> che sono stati sperimentati a Cingoli per la prima volta dal 2009, con l'acquisto delle attrezzature per le depolverizzazioni e le asfaltature stradali costituiranno la regola.</p> <p>L'Amministrazione conta di asfaltare nuovi tratti stradali nelle frazioni e nelle principali arterie comunali.</p> <p>E' prevista la realizzazione di altre piste ciclabili.</p>
Ob. 9	Superamento del "digital divide"	<p>L'Amministrazione si impegna ad introdurre le nuove tecnologie del 5G.</p> <p>Nel piano triennale dell'informatizzazione che integra la programmazione del presente PIAO sono stati individuati specifici progetti di reingegnerizzazione in chiave informatica dei processi amministrativi tesi a rendere più facilmente accessibili i servizi da parte dei cittadini e di aumentarne le competenze digitali.</p>

Questo documento esplicita tutto quello che questa Amministrazione ha scelto per la sua città e gli obiettivi ai quali l'apparato amministrativo deve tendere negli anni di mandato.

Le linee programmatiche costituiscono le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici che l'Amministrazione ha declinato in un ambito triennale all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il presente documento recepisce gli obiettivi/programmi strategici individuati nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 90/09/2024, aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 16/01/2025 e parte integrante del Bilancio di Previsione approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 16/01/2025.

Il Piano degli obiettivi strategici su base triennale prevede il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, la riduzione e il contenimento di tutte le spese fermo restando l'attuale livello quali/quantitativo dei servizi erogati da ogni settore, e non per ultimo, il recupero dell'evasione fiscale.

Nell'ambito della programmazione annuale sono state individuate le strategie, in coerenza con i bisogni della collettività, nella quale si stabiliscono le priorità politiche e le scelte dell'amministrazione assegnate ai singoli responsabili attraverso obiettivi specifici, progetti e programmi, misurabili tramite indicatori rilevabili nel P.E.G.

2.1.3 Il processo di costruzione del PIAO

Fasi:

Nella I° fase è stata definita l'identità dell'organizzazione.

Successivamente (II° fase), si è proceduto all'analisi del contesto, sia esterno che interno.

A seguire (III° fase), proprio sulla base di quanto rilevato precedentemente, si è giunti alla definizione di obiettivi e strategie sulla base dei documenti programmatici e di indirizzo desumibili dal Programma di Mandato e dal Documento Unico di Programmazione (DUP).

Dagli Obiettivi Strategici si è passati poi a definire gli Obiettivi Operativi (IV° fase), relativi cioè alle attività svolte nell'ambito dei Servizi dell'Ente per il conseguimento degli stessi mediante approvazione da parte della Giunta Comunale del PEG (Piano Esecutivo di Gestione).

Conseguentemente (V° fase) sarà necessario compiere una adeguata azione di comunicazione del piano così formato, sia verso l'interno che verso l'esterno, in modo tale da assicurare piena consapevolezza del sistema anzitutto al personale impiegato presso l'Ente (in quanto direttamente coinvolto nei processi analizzati, e su quelli successivamente valutato); è evidente, anche per le osservazioni in premessa alla presente, che è d'obbligo diffondere il piano ed i suoi contenuti a tutti i soggetti che indirettamente ne saranno coinvolti, soddisfacendo quindi uno dei requisiti primari che una Pubblica Amministrazione deve rispettare, ossia la trasparenza dell'azione amministrativa.

Soggetti: La redazione del PIAO per il triennio 2025/2027 è stato frutto della collaborazione tra tutti i principali referenti dell'Ente: i Responsabili di Posizione Organizzativa dell'Ente, per la determinazione del contenuto di specifica competenza, il Segretario Comunale, per le proprie funzioni di coordinamento ed anche in qualità di RPCT, e l'Amministrazione, con riferimento al Sindaco e la Giunta che hanno condiviso il suo contenuto strategico a cui compete la relativa approvazione.

Tempi: In considerazione che il Comune di Cingoli ha approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2025/2027 entro il termine del 28/02/2025, ovvero con deliberazione di C.C. n. 11 del 16/01/2025, l'Amministrazione ha ritenuto opportuno approvare il Piao 2025/2027 con anticipo rispetto alla nuova scadenza fissata del 30/03/2025, con comunicato ANAC del 30/01/2025.

Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Il processo integrato seguito dal Comune di Cingoli evidenzia la piena coerenza delle scelte operate a livello strategico con l'attività dell'Ente per garantire l'effettivo collegamento tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

2.1.4 Le priorità strategiche di mandato per la creazione di valore pubblico

Nella precedente sezione 2.1.2. è stato sintetizzato il quadro strategico dell'azione amministrativa dell'Ente desumibile principalmente dalle linee di mandato 2024/2029, che va letto in prospettiva di continuità rispetto a quello che ha connotato il precedente mandato amministrativo, non foss'altro per la continuità politica amministrativa degli stessi organi di vertice, essendo il Sindaco Michele Vittori, stato confermato in occasione delle consultazioni amministrative tenutesi durante la primavera del 2024.

Dal contenuto infatti degli atti di programmazione e pianificazione già adottati, quali Linee di Mandato e DUP (soprattutto Sezione Strategica come definita all'interno dell'allegato 4/1 al D.Lgs n. 118/2011) e PIAO 2024/2026, si ricorda che il Comune di Cingoli, per il quinquennio 2021/2026 aveva già selezionato le politiche più idonee a tradursi in obiettivi di Valore Pubblico, individuandole nelle seguenti:



Accanto ai suddetti obiettivi estrapolati dagli atti di programmazione generale, già in occasione della precedente edizione del PIAO, si ricordava la definizione di "valore pubblico" individuata dalla normativa, ossia art. 3, d.p.r. n. 132/2022 (come disposizione che definisce il concetto altrimenti indeterminato di valore pubblico) secondo cui questo corrisponde a:

«1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;

2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;

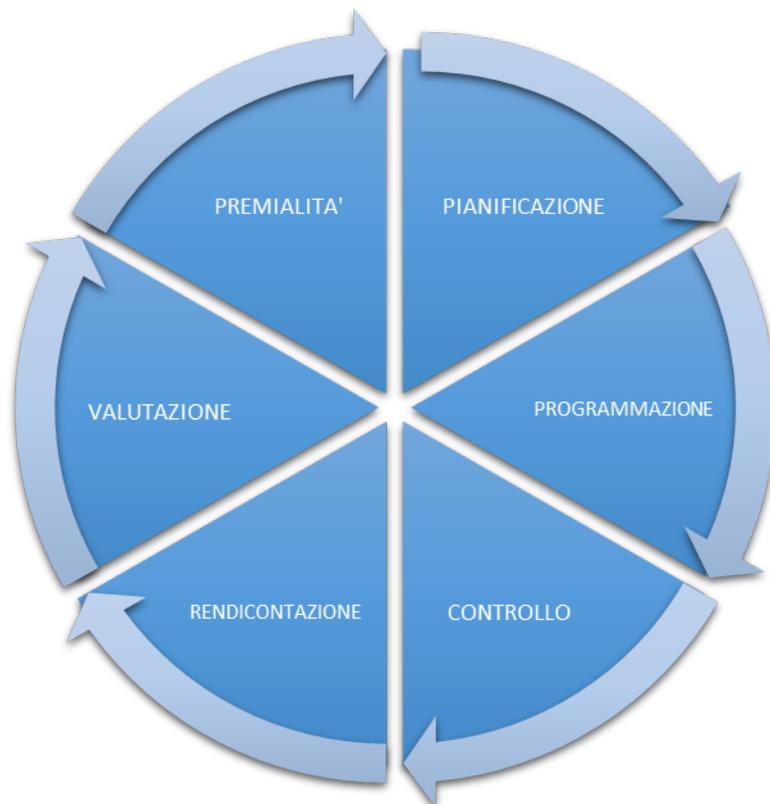
4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo».

Definizione che viene riproposta con la presente pianificazione integrata, segnalando che tutte le azioni qui indicate, sono state proposte nell'ottica di raggiungere i suddetti obiettivi generali di valore pubblico, peraltro sempre più presenti nella cultura organizzativa dell'Ente.

2.2 PERFORMANCE

Ciclo della performance

- ❖ Pianificazione:
Documento Unico di Programmazione (DUP), Programma di Mandato
- ❖ Programmazione:
Bilancio, Bilancio pluriennale, Piano esecutivo di gestione
- ❖ Controllo:
Indicatori obiettivi di PEG e Controllo di gestione, controlli interni
- ❖ Rendicontazione:
Relazione sulla performance
- ❖ Valutazione:
Sistema di misurazione e valutazione delle performance
- ❖ Premialità:
Risultanze valutazione del Segretario Generale;
Risultanze valutazione dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa;
Risultanze valutazioni dei dipendenti



Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

Programmazione si sviluppa attraverso:

Le linee programmatiche approvate dal Consiglio comunale su proposta della Giunta, specificano i contenuti del programma di mandato in un documento di dettaglio che descrive le politiche dell'Amministrazione. Le linee programmatiche sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le

discontinuità ambientali e organizzative. Costituisce inoltre, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ovvero del bilancio di previsione e del piano esecutivo di gestione.

Il Bilancio Finanziario triennale con i relativi allegati: sono approvati da Consiglio Comunale, sulla base dello schema proposto dalla Giunta.

Il Piano esecutivo di gestione PEG, assicurando il necessario collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, definisce gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore (P.O.) e di conseguenza alla struttura di riferimento in coerenza con il DUP. È approvato dalla Giunta, successivamente all'avvenuta approvazione del bilancio annuale di previsione e dei relativi allegati da parte del Consiglio Comunale.

Piano della Performance, che dà avvio al ciclo di gestione della performance, costituisce documento allegato del Peg, in esso sono esplicitati gli obiettivi di qualità e di produttività assegnati a ciascun responsabile e al Segretario Comunale.

Controllo e miglioramento consiste nel monitoraggio in corso di esercizio e nella attivazione di eventuali interventi correttivi e si avvale dei seguenti strumenti:

Monitoraggi periodici: il Nucleo di Valutazione può effettuare monitoraggi periodici sullo stato di attuazione del Piano della Performance.

Variazioni del DUP e/o del PEG: in corso d'anno, contestualmente all'approvazione dei risultati dei monitoraggi, la Giunta attiva, se necessario, le necessarie azioni correttive della programmazione, proposte dal Nucleo di valutazione.

Variazioni di bilancio e dei relativi allegati: in corso d'anno, il Consiglio comunale o la Giunta in caso di urgenza, apportano al bilancio di previsione le necessarie modifiche.

Riequilibrio di bilancio: ogni anno, in base alle vigenti disposizioni di legge, il Consiglio Comunale nell'effettuare la ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi, adotta.

Contestualmente i provvedimenti necessari per il ripiano degli eventuali debiti, per il ripiano dell'eventuale disavanzo di amministrazione risultante dal rendiconto approvato e, qualora i dati della gestione finanziaria facciano prevedere un disavanzo, di amministrazione o di gestione, per squilibrio della gestione di competenza ovvero della gestione dei residui, adotta le misure necessarie a ripristinare il pareggio.

Valutazione della performance ed utilizzo dei sistemi premianti:

L'Amministrazione adotta un sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, volto a valutare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative espresse dal personale. Alla misurazione delle performance è collegato l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Gli strumenti di valutazione della performance e l'utilizzo dei sistemi premianti sono appositi provvedimenti, anche regolamentari, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali.

In attuazione dell'art 7 del D.Lgs 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la Giunta Comunale con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 16/01/2025 ha approvato il piano esecutivo di gestione, mentre il piano della performance per il triennio 2025/2027, come sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale, viene approvato con la presente pianificazione. L'Amministrazione si avvale del Nucleo di valutazione per gli adempimenti di competenza.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati e dei cittadini tramite pubblicazione all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale del Comune: www.comune.cingoli.it.

Il sistema di valutazione prevede che: la valutazione sia effettuata dai Responsabile di Settori per i dipendenti assegnati a ciascuna di essa e dal nucleo di valutazione per quanto riguarda i dipendenti titolari di posizione organizzativa. La valutazione del Segretario Comunale compete al Sindaco.

Come già affermato la metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D.lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di primarietà e di valutazione, nonché a quello della trasparenza e dell'integrità. Conseguentemente lo sforzo di questa Amministrazione è stato quello di adeguarsi non solo da un punto di vista formale alle nuove disposizioni ma soprattutto, da un punto di vista sostanziale, ai principi ispiratori.

Rendicontazione: consiste nel dare conto dei risultati raggiunti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. La fase di rendicontazione si avvale dei seguenti strumenti:

Rendiconto di bilancio: la dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio. Il rendiconto è approvato dal Consiglio comunale entro i termini stabiliti dalla legge.

Relazione sulla performance: fornisce rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Il Rapporto - predisposto dal Servizio Finanziario/Personale con il supporto del Nucleo di valutazione, il quale valida lo stesso - è approvato dalla Giunta e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. La sua validazione deve essere preliminare alla liquidazione degli eventuali incentivi premianti, legati alla performance.

2.2.1 Gli obiettivi operativi

Il Comune di Cingoli allega alla presente sezione del PIAO il documento chiamato Piano della performance per il triennio 2025/2027, allegato "A", ove sono contenuti gli obiettivi di performance individuale (ossia di Area) ovvero trasversale (ossia riguardante tutte le aree) oggetto di individuazione e condivisione tra i Titolari di Posizione Organizzativa e l'Amministrazione. Per il triennio 2025/2027 gli stessi obiettivi sono stati individuati e codificati in forma coordinata anche in relazione agli obiettivi di creazione di valore pubblico individuati dalle Autorità Centrali, quali quelli di accessibilità, digitalizzazione, semplificazione e lotta alla corruzione.

2.2.2 Gli indicatori di output

Gli stessi vengono descritti e rappresentati in forma schematica tramite la compilazione di una scheda-progetto nella quale vengono individuati anche gli output prodotto.

2.2.3 Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi

Le schede relative agli obiettivi operativi individuano:

- obiettivo
- il dirigente responsabile
- deadline delle attività da compiere
- i criteri di misurazione dell'obiettivo
- personale coinvolto
- dotazioni strumentali e strumentali

Responsabile	Dott.	
Centro di costo	_ ^ A.O. – Servizio _____	Obiettivo n. ____

1)Denominazione obiettivo -													
2)Descrizione sintetica													
Tipo obiettivo												Peso: __%	
CRONOPROGRAMMA													
N.	Attività da compiere	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Sett	Ott	Nov	Dic
1													
2													
3													
Responsabili di supporto		Descrizione azioni di supporto											
N.	Indicatori di risultato	Tempi di attuazione previsti											
Personale coinvolto													
Dotazioni strumentali													
Capitoli/ proposte di spesa													

2.2.4 Obiettivi generali rivolti alla creazione del valore pubblico

Al fine di rappresentare l'impostazione unitaria e coordinata del Piano, nei paragrafi che seguono vengono illustrate le relazioni tra alcuni obiettivi previsti nel piano della Performance, nella Sezione Trasparenza, nel Piano della Formazione, nella pianificazione del fabbisogno del personale e/o in quello della digitalizzazione e gli obiettivi di creazione di valore pubblico di carattere generale individuati dal Legislatore e fatti propri dall'Amministrazione Comunale.

Obiettivi di accessibilità

Al fine di migliorare le condizioni di accessibilità degli utenti all'Ente, oltre a tutti i progetti di performance rivolti ad obiettivi di digitalizzazione e trasparenza, come meglio illustrati al punto successivo, si segnalano gli obiettivi in materia di formazione del personale dipendente non solo idonei ad innalzare il livello delle competenze tecniche possedute, bensì anche a migliorarne la propria cultura organizzativa, l'approccio con il pubblico ed i rapporti interpersonali all'interno della struttura.

Piano della formazione	Benessere organizzativo: Si è evidenziata la necessità di approfondire la conoscenza dei fattori che incrementando il benessere organizzativo dei lavoratori anche al fine di migliorare la capacità di esprimere il proprio livello di benessere nei confronti dell'Amministrazione. La presente azione formativa dovrà essere rivolta a tutto il personale .
	Arricchimento competenze digitali: Proseguo dell'adesione al programma Syllabus - Il Comune di Cingoli nel corso dell'anno 2022 ha aderito al progetto "Syllabus competenze digitali per la Pa" iscrivendo i dipendenti comunali alla piattaforma governativa "Competenze Digitali" per fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.
	Codice di comportamento/codice disciplinare: Il codice di comportamento definisce gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare e la violazione degli stessi comporta responsabilità disciplinari.
	Privacy trasparenza: Il D.lgs. n. 196/2003 prevede corsi periodici sia per il titolare del trattamento dei dati sia il responsabile del trattamento, nonché per i collaboratori autorizzati a trattare i dati personali e quindi la Trasparenza Amministrativa e la gestione della sezione Amministrazione Trasparente.
	Valorizzazione del personale e produzione valore pubblico mediante la formazione (obiettivo comune a tutti gli uffici)
Piano della performance	Analisi di make/buy del servizio di centro per l'infanzia da attuare presso l'immobile di proprietà comunale Villa Torre
	Rispetto dei tempi di pagamento
	TAX COMPLIANCE – SOLLECITO ALL'ADEMPIMENTO TRIBUTARIO TARI anno di imposta 2024
	Progettazione e organizzazione di mostre d'arte contemporanea e di altri eventi di promozione dell'attività e del genio artistico contemporaneo.
	Digitalizzazione e aggiornamento della documentazione pregressa e corrente dei cittadini extra-ue
	Inaugurazione e apertura al pubblico della Pinacoteca Comunale

Donatello Stefanucci.
Progetti PNRR – Ordinanza del Commissario Straordinario alluvione maggio 2023
Sisma 2016- Supporto ai cittadini per la compilazione della domande/rinnovo CDA e adeguamento procedure a nuove ordinanze commissariali e ordinanze di Protezione Civile - creazione Database Ordinanze Sindacali e Revoche
Catalogazione e informatizzazione elenchi pratiche di condono ai Sensi della L. 724/1994.
Fase di rendicontazione dei contributi concessi a soggetti privati ed attività produttive che hanno subito danni a seguito degli eventi Alluvionali Settembre 2022 e Maggio 2023
Redazione del nuovo regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (obiettivo di struttura)
Aggiornamento stradario comunale e della toponomastica
Informatizzazione dell'archivio cartaceo posizioni TARI – 3^ fase di attuazione
Viabilità e cantieri alla luce delle problematiche connesse principalmente alla ricostruzione post sisma
Supporto della Polizia Locale nell'organizzazione di eventi

Obiettivi di digitalizzazione

Il Comune di Cingoli, ha approvato con Delibera di G.M. n. 21 del 20/02/2025 il piano triennale per l'informatica e la transizione al digitale per il triennio 2024/2026. La prima parte del piano "**componenti strategiche per la trasformazione digitale**" è articolata in 2 capitoli che descrivono le leve strategiche su cui investire per accelerare il processo di trasformazione digitale delle PA, focalizzando l'attenzione su un approccio innovativo che affronti, in maniera sistematica, tutti gli aspetti legati a organizzazione, processi, regole, dati e tecnologie. La seconda parte del piano è dedicata alle "**componenti tecnologiche** del modello strategico che sono riportate nei capitoli (numerati da 3 a 7) su Servizi, Piattaforme, Dati e intelligenza artificiale, Infrastrutture, Sicurezza. Il tema dell'interoperabilità diventa trasversale a tutti i capitoli ed è evidenziato in particolare nel capitolo dedicato ai Servizi. Sono riportati alcuni principi generali che dovranno essere adottati dalle pubbliche amministrazioni e declinati in fase di applicazione, tenendo in considerazione lo scenario in veloce evoluzione. La grande novità di questo Piano è quella di riportare una sezione verticale, la terza, dedicata agli strumenti che le amministrazioni possono prendere a riferimento come modelli di supporto, esempi di buone pratiche o check-list per pianificare i propri interventi.

Oltre alle misure specificamente individuate nel predetto piano per l'informatica e la transizione al digitale per il triennio 2024/2026, moltissimi sono gli altri obiettivi di dettaglio finalizzati al raggiungimento di maggiori livelli di digitalizzazione che vengono previsti nelle diverse sezioni del presente PIAO, dal momento che dai processi di digitalizzazione conseguono necessariamente, servizi più accessibili, più semplici e più trasparenti per la cittadinanza.

A titolo esemplificativo si evidenziano le connessioni di "valore" tra le seguenti progettualità di performance ed il piano della formazione:

	<p>Informatizzazione dell'archivio cartaceo posizioni TARI – 3^a fase di attuazione</p>
	<p>Digitalizzazione della documentazione dei cittadini stranieri Extra-UE.</p>
	<p>Digitalizzazione e passaggio al Cloud 20, Progetti digitalizzazione PNRR</p>
	<p>DIGITALIZZAZIONE VERBALI Cds ed inizio passaggio consegne Ufficio Verbali</p>
	<p>Catalogazione e informatizzazione elenchi pratiche di condono ai Sensi della L. 724/1994.</p>
	<p>Implementazione archivio telematico SUE con allegati presenti nell'archivio protocollo Halley e nell' archivio interno d'Ufficio (annualità 2022 e precedenti)</p>
	<p>Ricognizione ed adeguamento servizi rilasciati nello Sportello Telematico del cittadino con attivazione di almeno un servizio su prenotazione (obiettivo di struttura)</p>
<p>Piano della formazione</p>	<p>E' intenzione dell'Ente proseguire nell'adesione al programma Syllabus - Il Comune di Cingoli nel corso dell'anno 2022 ha aderito al progetto "Syllabus competenze digitali per la Pa" iscrivendo i dipendenti comunali alla piattaforma governativa "Competenze Digitali" per fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese. Il Corso è stato già avviato nel corso dell'annualità 2022 con interessamento di diversi dipendenti appartenenti alla diverse articolazioni funzionali.</p>
	<p>La normativa di settore è stata recentemente innovata dalle Linee guida Agid sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici. Si ritiene necessario formare/aggiornare il personale comunale per una corretta gestione dei documenti e per affrontare le problematiche concrete connesse alla gestione di un sistema di protocollo informatico e di conservazione documentale.</p>
	<p>Il documento informatico e la normativa italiana. Firme elettroniche, formati elettronici e processi di Digitalizzazione. Cybersecurity nella PA: tra obblighi normativi e necessità imprescindibili. Strategie e Azioni.</p>

Obiettivi di semplificazione e trasparenza

Piano della performance	Gestione Ufficio Urbanistica e contemporaneo svolgimento di attività di supporto all'Ufficio LL.PP. (nell'ambito di nuove opere pubbliche)
	Definizione procedure e modulistica per l'integrazione rette degli ospiti di CDR /RP
	Viabilità e cantieri alla luce delle problematiche connesse principalmente alla ricostruzione post sisma
	Verifica, aggiornamento e rendicontazione dei ruoli emessi dal comando polizia locale fino al 31.12.2024 (cds, 689, cosap).
	Reingegnerizzazione dei procedimenti di polizia mortuaria e incremento accessibilità per incentivare la retrocessione di loculi inutilizzati cimiteri di S. Esuperanzio e Troviggiano.
	Catalogazione e informatizzazione elenchi pratiche di condono ai Sensi della L. 724/1994
	Adempimenti economici e giuridici gestione personale sisma
	Digitalizzazione e passaggio al Cloud 20, Progetti digitalizzazione PNRR
	Proposta di regolamento per l'uso e la gestione degli impianti sportivi
	DIGITALIZZAZIONE VERBALI Cds ed inizio passaggio consegne Ufficio Verbali
	Sisma 2016- Supporto ai cittadini per la compilazione della domande/rinnovo CDA e adeguamento procedure a nuove ordinanze commissariali e ordinanze di Protezione Civile - Creazione Database Ordinanze Sindacali e Revoche
	Digitalizzazione della documentazione dei cittadini stranieri Extra-UE.
	Redazione del nuovo regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (obiettivo di struttura)
Rispetto dei tempi di pagamento (obiettivo comune a tutti gli	

	uffici)
	Aggiornamento e sistemazione delle collezioni dell'Archivio storico comunale
	Implementazione archivio telematico SUE con allegati presenti nell'archivio protocollo Halley e nell' archivio interno d'Ufficio (annualità 2022 e precedenti)
	Fase di rendicontazione dei contributi concessi a soggetti privati ed attività produttive che hanno subito danni a seguito degli eventi Alluvionali Settembre 2022 e Maggio 2023

Obiettivi di legalità

Nella redazione del PNA 2022, l'Autorità Anticorruzione, si è concentrata più volte sul tema del valore pubblico, sottolineando come lo stesso sia generato non solo dal valore delle finalità dell'azione amministrativa, ma anche dalle modalità (di legalità) del suo esercizio. L'azione rivolta alla prevenzione dei fenomeni di cattiva amministrazione, a garantire maggiori livelli di trasparenza e di imparzialità, al potenziamento della gestione dei rischi, a ridurre gli sprechi, a migliorare la regolamentazione interna ecc... contribuiscono a rafforzare il rapporto di fiducia dei cittadini con le istituzioni ed migliorano il contesto sociale nel suo complesso. Il tema verrà ripreso più avanti nell'apposita Sezione 2.3.3 Valore pubblico della legalità.

Nel presente PIAO sono stati previsti molti obiettivi di legalità e di trasparenza nell'apposita Sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza, che è stata elaborata in sostituzione al PTPCT per il Triennio 2025/2027, proprio in ragione della normativa e delle finalità di coordinamento introdotte dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

Oltre alle specifiche misure di lotta alla Corruzione e rivolte alla Trasparenza di cui nella dedicata Sezione, al fine di rappresentare il carattere integrativo della programmazione del presente PIAO, si sottolineano alcune delle azioni, previste nel Piano della Performance e della Formazione, volte ad assicurare non solo la legalità dell'azione amministrativa, ma anche e più in generale, a diffondere la cultura della legalità all'interno del suo tessuto sociale:

Piano della performance	Pattuglie e Posti di controllo con verifica revisioni ed assicurazioni
	Verifica, aggiornamento e rendicontazione dei ruoli emessi dal comando polizia locale fino al 31.12.2024 (cds, 689, cosap).
	Redazione del nuovo regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (obiettivo di struttura)
	Regolamento servizio economato.
	Adempimenti economici e giuridici gestione personale sisma
	Approvazione nuovo regolamento per la prevenzione e il contrasto del gioco d'azzardo patologico (ludopatia)

	Redazione di un testo base di convenzione ex articolo 56 del Codice del Terzo Settore per l'erogazione dei servizi socio-ricreativi e sportivi.
	Verifiche/ispezioni specifiche per settore del Comando P.L.
	Rispetto dei tempi di pagamento (obiettivo comune a tutti i servizi)
	Supporto della Polizia Locale nell'organizzazione di eventi
	Aggiornamento e sistemazione delle collezioni dell'Archivio storico comunale.
	Catalogazione e informatizzazione elenchi pratiche di condono ai Sensi della L. 724/1994.
Piano della formazione	Tutto il personale dovrà essere formato ed informato sulle politiche di carattere nazionale e locale di contrasto alla corruzione e rivolte ad innalzare il livello di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.
	Il Segretario comunale ed i Titolari di P.O. dovranno annualmente frequentare corsi per l'aggiornamento costante sulla normativa anticorruptiva e sulla metodologia atta a ridurre i rischi corruttivi.
	Il codice di comportamento definisce gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare e la violazione degli stessi comporta responsabilità disciplinari.

2.2.5 PIANO AZIONI POSITIVE 2025/2027

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Cingoli è già presente una significativa componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione al 1/1/2025, del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato manifesta una composizione di genere a svantaggio delle donne, appalesatasi all'indomani del conferimento all'ASP Ambito 9 dei servizi di gestione della Casa di Riposo e delle mense scolastiche con il contestuale trasferimento di n. 10 unità lavorative interamente femminili, con un conseguente ridimensionamento percentuale della presenza femminile in organico, così come risulta dalla tabella che segue:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Totali	%
Uomini	3	5	19	27	56,25
Donne	10	10	1	21	43,75
Totale	13	15	20	48	100,00

Occorre tuttavia precisare che lo squilibrio di genere viene generato nell'Area Operatori Esperti ove sono inquadrati essenzialmente i dipendenti addetti ai servizi manutentivi esterni che fisiologicamente sono caratterizzati dalla esclusiva presenza di personale maschile. D'altronde come è possibile notare, nelle Aree dei Funzionari e degli Istruttori riguardanti il personale amministrativo le percentuali di rappresentanza si invertono a favore di una predominante presenza femminile.

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi. Si rimarca d'altronde che al netto dei servizi manutentivi esterni la presenza femminile è predominante nell'espletamento delle funzioni istituzionali ed amministrative; pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area organizzativa: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.
- promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.
- riservare ad ogni genere, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.
- garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

- promuovere la partecipazione di entrambi i generi alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).
- sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Durata del Piano

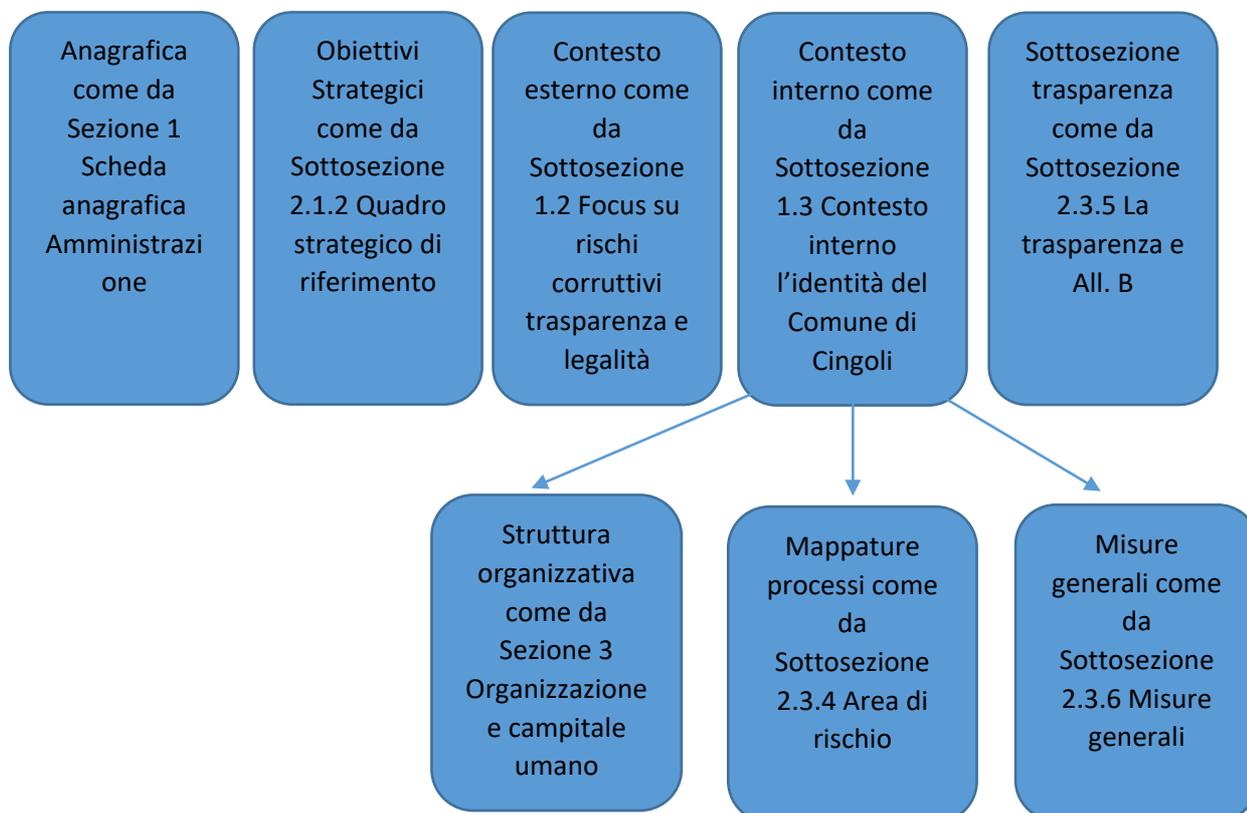
Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 Struttura Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

Nella bozza di aggiornamento 2024 al PNA 2022, approvata con deliberazione del Consiglio dell'Autorità del 16 dicembre 2024, la stessa Autorità ha indicato le componenti cui dovrebbe articolarsi la Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" di ogni PIAO.

La formulazione della presente sezione che viene riproposta sulla base della preesistente articolazione, contiene le notizie e le informazioni richieste seppur reperibili in Sezioni del PIAO aventi diversa intitolazione. A soli fini ricognitivi nel grafico sotto indicato si rappresentano le Sezioni del presente PIAO contenenti informazioni comunque connesse e valutate ai fini della predisposizione della Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" ed alle quali si rimanda.



2.3.2 La lotta alla corruzione

Il Comune di Cingoli ha approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, come autonomo strumento di programmazione, da ultimo con deliberazione di G.M. n. 85 del 29/04/2022, con valenza e riferimento al triennio 2022/2024.

Dall'anno 2022, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge 80 del 9 giugno 2021, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza s'intende confluito nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione, che deve essere adottato dall'Amministrazione Comunale entro il 31 gennaio di ogni anno, con valenza per il successivo triennio, ovvero comunque entro il termine pari a circa trenta giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

L'ultimo Piano Anticorruzione (approvato come strumento autonomo, con deliberazione n. 85/2022 per il triennio 2023/2025) è stato aggiornato in occasione dell'approvazione del PIAO avvenuta con deliberazione di G.M. n. 13 del 27/01/2023; in detta occasione è stata rivista ed aggiornata sia tutta la parte di descrizione del contesto, sia interno che esterno, che la descrizione dei rischi corruttivi e delle relative misure di contenimento da attuare.

Ulteriori integrazioni alle misure anticorruzione adottate per il triennio 2024/2026, sono state apportate per l'annualità 2024, in occasione dell'approvazione del PIAO avvenuto con deliberazione di G.M. n. 14 del 31/01/2024.

Ai fini dell'aggiornamento del piano 2025/2027, si premette innanzitutto, che il Comune di Cingoli deve approvare il nuovo PIAO entro la data del 30/03/2025, come da Comunicazione ANAC del 30/1/2025, avendo comunque l'Ente approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027 con deliberazione di C.C. n. 11 del 16/01/2025.

L' Aggiornamento Anac 2024 al PNA 2022 , adottato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da Anac nei precedenti PNA. Fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione - umane, finanziarie e strumentali - per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa. Il documento detta nuove indicazioni per l'aggiornamento del PIAO 2025/2027, contenendo peraltro semplificazioni importanti per gli enti di dimensione simile a quella di Cingoli, la presente programmazione si adegua sin da ora alle nuove direttive.

L' Aggiornamento 2024 al PNA 2022 è rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti e fornisce indicazioni per elaborare i contenuti della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che i comuni sono chiamati ad adottare. L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha inteso quest'anno supportare tali enti nella consapevolezza che, nella maggioranza dei casi, dispongono di ridotti apparati strutturali ed organizzativi.

Inoltre, fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

In altri termini, l'Aggiornamento 2024 intende essere una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso piano.

L'Anac stessa aveva comunque già individuato, per gli Enti di minore dimensione organizzativa (come quella del Comune di Cingoli) e cioè con meno di 50 dipendenti, semplificazioni per la redazione della sezione anticorruzione del PIAO, prevedendo in particolare:

- La conferma della "programmazione"; ossia che «Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6». In tale tabella si dice a meno che «siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative», «siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti», «siano stati modificati gli obiettivi strategici», «siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza».

- La possibilità di dare priorità nella mappatura ad alcuni casi piuttosto che ad altri. Diceva Anac «Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti si ritiene, in una logica di semplificazione – e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere - di indicare le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure»: «Processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali», «processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati».

Tuttavia, a fronte di queste supposte semplificazioni, l'Anac già stabiliva «che anche le amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad incrementare il monitoraggio. Per questi enti, anzi, il rafforzamento del monitoraggio non comporta un onere aggiuntivo bensì, nel compensare le semplificazioni nell'attività di pianificazione delle misure, garantisce effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione».

Tale processo di semplificazione era stato accentuato con il comunicato del 10/01/2024 che ha introdotto un' ulteriore importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, stabilendo che dopo la prima adozione, infatti è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231).

Si rammenta che ciò era già possibile ove, nell'anno precedente:

- a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Siffatti indirizzi risultano sostanzialmente confermati nell' Aggiornamento Anac 2024 al PNA 2022 , adottato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025.

Ciò detto si precisa quindi che il Comune di Cingoli rientra nella tipologia di Enti ove vige l'esonero dell'aggiornamento delle misure di trasparenza, essendo tali circostanze state in parte accertata anche dal RPC nella Relazione annuale per l'annualità 2024 pubblicata sul sito Amministrazione Trasparente, Sez. "Disposizioni generali".

Per le suddette finalità di aggiornamento comunque, ed in osservanza della legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e del decreto legislativo 33/2013, (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni), nonché in linea con quanto raccomandato dall'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), l'Amministrazione comunale ha invitato tutti coloro che ne hanno interesse, in particolare i cittadini, le associazioni dei consumatori, altre realtà che operano nel territorio rappresentative di interessi particolari, ad inviare osservazioni e/o proposte che sarebbero state vagliate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in sede di aggiornamento della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) 2025-2027.

Entro il termine di scadenza fissato per la loro presentazione non sono pervenuti contributi propositivi per l'aggiornamento del documento da parte degli stakeholder del Comune di Cingoli.

Si ricorda comunque che già specifiche misure erano state predisposte in occasione del PIAO 2024/2026 sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, con la quale è stato approvato il nuovo PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) che costituisce atto di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con valenza triennale.

Già nelle sue premesse il PNA 2022 definiva le finalità che si prefigge e detta le linee d'intervento per il contenuto dei nuovi piani laddove chiarisce che *“Il presente Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.*

Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l'intervento dell'ANAC. Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 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”.

2.3.3 Valore pubblico della legalità

Alla base dell'adozione del PNA 2022 l'ANAC si prefiggeva l'obiettivo del raggiungimento del “valore pubblico”, che può essere definito “della legalità”, dal momento che nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare essa stessa valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Secondo l'Anac poi, anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

In tale direzione, con il documento di aggiornamento del 2025, l'ANAC ribadisce, seppur a titolo esemplificativo, gli obiettivi strategici che ogni amministrazione dovrebbe perseguire nell'intento di creare il Valore pubblico, inteso come “efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell'Ente”, che individua nei seguenti:

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- condivisione di esperienze e buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale);
- integrazione del monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;

- informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, per i soggetti sia interni che esterni.

Si ricorda che già nelle precedenti annualità era stato svolto un importante lavoro per coordinare ed armonizzare le azioni tese alla trasparenza e correttezza dell'azione amministrativa, già materia di definizione del Piano comunale anticorruzione, con gli obiettivi strategici e di performance solitamente contenuti in altri documenti di programmazione dell'Ente (Piano della performance) tentando di estrapolarne il loro impatto sull'azione di incremento del “valore Pubblico” cui ogni ente deve finalizzare la propria attività politico-amministrativa.

Come aveva già rilevato però la stessa ANAC in più occasione ha avuto modo di chiarire che «l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo. Lo stesso Consiglio di Stato, nel parere sullo schema di D.P.R. relativo al PIAO, ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione.

Viene ora confermato che particolare attenzione deve essere dedicata quindi alla misura del monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi. Infatti, «dalle rilevazioni dell'Autorità risulta che la logica dell'adempimento si riflette soprattutto in una scarsa attenzione alla verifica dei risultati ottenuti con le misure programmate.

2.3.4 Aree di rischio

L' Aggiornamento 2024 al PNA 2022 ribadisce che il RPCT procede ad individuare e analizzare i processi organizzativi propri dell'amministrazione, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Viene con ciò riaffermato il carattere strumentale della mappatura carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno.

Quanto all'ambito oggettivo, e cioè quali processi mappare, in via generale, l'Autorità raccomanda di sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti i processi svolti dalle amministrazioni ed enti.

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 rimangono pertanto le seguenti:

- l'area dei contratti pubblici
- l'area dei contributi e sovvenzioni
- l'area dei concorsi e selezioni
- l'area delle autorizzazioni e concessioni.

Risultano invece suggerite le mappature inerenti le procedure di affidamento di incarichi di collaborazione e di consulenza, nonché quelle di partecipazione del Comune ad Enti terzi.

Indicazioni in merito a nuove mappature da effettuare erano state già suggerite in modo specifico in merito ai procedimenti per l'acquisizione dei Fondi strutturali e dei Fondi derivanti dal PNRR. In questi, come dice l'Anac nel PNA, «è più elevato il rischio di fenomeni corruttivi dovuti alle quantità di flusso di denaro coinvolte», nonché il verificarsi di fenomeni di riciclaggio ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state destinate.

Si ricorda che per i dettagli in materia di contratti Pubblici, l' Anac al fine di facilitare il lavoro di monitoraggio del rischio aveva reso disponibili i seguenti allegati:

- Allegato 5 al PNA: "Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici";
- Allegato 6 al PNA: "Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici";
- Allegato 7 al PNA: "Contenuti del bando tipo n. 1/2021";
- Allegato 8 al PNA: "Check-list per gli appalti";
- Allegato 9 recante elenco degli obblighi di pubblicazione in A.T., sottosezione "Bandi di gara e contratti" sostitutivo dell'allegato 1) della delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.

Come profilo di rischio in tema, Anac aveva segnalato in particolare: il «*Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare la soglia prevista per l'affidamento diretto*»; il «*possibile ricorso a variazioni contrattuali in assenza dei vincoli imposti dalle Direttive Quadro, con il rischio di comportamenti corruttivi per far conseguire all'impresa maggiori guadagni*»; l' «*Esecuzione delle prestazioni contrattuali attraverso il ricorso ad un subappalto non autorizzato*»

Secondo Anac, «*La prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi e si configura una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto precisato dal legislatore. Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio*».

A tal riguardo l'Anac ha precisato che, quando un soggetto si trova in conflitto di interessi, occorre «l'obbligo di darne comunicazione» e poi (eventualmente) «astenersi dal partecipare alla procedura», pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale».

Nel PNA grande spazio era stato dedicato al divieto di «*pantouflage*», ossia all'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva. Ciò perché l'ANAC nella propria attività di vigilanza ha rilevato che tale istituto comporta problemi per chi deve attuarlo anche a causa della laconica previsione normativa.

A tali misure il PIAO del Comune di Cingoli 2024/2027, si era già adeguato, pur non avendone l'obbligo normativo essendo state introdotte ed attuate come misure ulteriori rispetto a quelle già previste per la precedente annualità.

Anche nella presente edizione del PIAO 2025/2027 al fine di semplificare alcuni obblighi ripetitivi e ridondanti vengono introdotte alcune nuove misure come suggerite dal documento ANAC contenente l'aggiornamento del PNA 2022.

2.3.5 La trasparenza

Raccomandazioni pervengono dall'ANAC anche in materia di nuovi obblighi di pubblicazione, tra cui va tenuto conto che il DM 132/2022 dispone all'art. 7 che il PIAO stesso va pubblicato sul sito del Dipartimento della funzione pubblica e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

L'Anac aveva già affermato nel recente PNA infatti: «Si raccomanda che il monitoraggio sulla trasparenza non sia svolto una sola volta all'anno», occorrendo ad avviso dell'ANAC, «l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili» in tema di pubblicazione degli atti, dunque: elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

Il Piano della Trasparenza del Comune di Cingoli per il Triennio 2022/2024 già conteneva tale tabella, assolvendo a tale obbligo; con il PIAO 2023/2026 detta tabella è stata aggiornata ed incrementata nei dati contenuti, con la puntuale indicazione degli obblighi di pubblicazione ed i relativi livelli di responsabilità.

La piena attuazione della trasparenza comporta anche che si presti la massima attenzione nella trattazione delle istanze di accesso civico "semplice" e "generalizzato". Dunque, secondo Anac, «*Tutte le informazioni necessarie per consentire l'esercizio di entrambi i diritti vanno pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale*». Si ritiene che la predisposizione di una chiara e specifica modulistica in tema, costituisca adempimento adeguato all'obbligo indicato senza necessità di ulteriore specificazione.

Con la presente pianificazione si ritiene necessario prendere atto e prevedere l'applicazione dei nuovi obblighi di trasparenza introdotti con la deliberazione ANAC n. 495 del 25/09/2024 avente ad oggetto "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto – Messa a disposizione di nuovi schemi", in attuazione del quale le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad aggiornare le proprie sezioni dell'Amministrazione Trasparente entro il termine dei 12 mesi successivi, in merito alle notizie rispettivamente di cui all'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013 in merito a:

- l'utilizzo di risorse pubbliche (art. 4 bis)
- organizzazione (art. 13)
- controlli sull'attività e l'organizzazione. (31)

L'adeguamento della Sezione "Amministrazione Trasparente dell'Ente" ha carattere di doverosità potendo rimandare l'introduzione degli ulteriori schemi di notizie contenute nel provvedimento delle quali la stessa ANAC si è essa stessa riservata di definirne il contenuto.

Sono stati già definiti gli obblighi e le competenze in materia di trasparenza con apposito Allegato "B" al PIAO 2024/2026 ove venivano già identificati gli adempimenti di pubblicazione per la corrente e costante implementazione della sezione del sito "Amministrazione Trasparente", nonché indicati i vari Responsabili del Comune di Cingoli competenti e preposti ai singoli adempimenti.

Al fine di adeguarsi agli indirizzi della deliberazione ANAC n. 495/2024 la tabella degli obblighi di trasparenza viene aggiornata (e nuovamente allegata al presente PIAO), con l'inserimento di nuove colonne ove registrare i seguenti adempimenti:

- l'esito di un monitoraggio in merito a tutti gli obblighi da effettuarsi entro il 31/5 di ogni anno a cura di ogni singolo Responsabile;
- l'esito del monitoraggio da effettuarsi a cura del Responsabile della Trasparenza.

2.3.6 Misure generali e specifiche

Tutto ciò premesso, considerato l'esito della relazione del RPCT del Comune di Cingoli pubblicata sul sito Trasparenza dell'Ente (dalla quale non emergono il verificarsi di fenomeni corruttivi e/o comportamenti rilevanti dal punto di vista disciplinare) e tenuto conto dell'analisi del contesto esterno ed interno, anche con riferimento ai rischi corruttivi, si ritengono esistenti le motivazioni per confermare le misure specifiche e generali già previste nel Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza, approvato con deliberazione di G.M. n. 85 del 29/04/2022 e già integrato in alcune sue parti nel PIAO 2024/2026.

In previsione della necessaria revisione e ricognizione di tutte le misure nella sezione Anticorruzione e Trasparenza da inserire nel PIAO 2026/2028, nel corso del 2025 si rende comunque necessario aggiornare il lavoro di mappatura del rischio quantomeno con riferimento alle Aree indicate dall'ANAC per la tipologia dei comuni qual' è quella di Cingoli, ossia:

- alle cd "ALTRE AREE GENERALI" di cui alla tabella allegata al PPCT 2022/2024;
- ai procedimenti collegati alla gestione del PNRR o dei fondi comunitari;
- agli incarichi di collaborazione e consulenza;
- alle partecipazioni del Comune a soggetti terzi.

Anche al fine di facilitarne la lettura, al presente PIAO viene comunque allegata la seguente tabella che in recepimento dei recenti indirizzi dettati nel PNA, nel confermarne il contenuto basilare degli adempimenti previsti per il 2024, ne adegua le misure ritenute maggiormente rilevanti dall'ANAC e che si ritengono di opportuna attuazione anche nel Comune di Cingoli.

Si precisa comunque che le misure ivi indicate sono da intendersi quali complementari a tutte le altre misure e/od obiettivi e/o progetti previsti nel presente PIAO che come sopra rappresentato, essendo mirati a migliorare il livello di legalità e trasparenza, costituiscono misure strategiche per la lotta ai fenomeni di "mala amministrazione".

Importante il lavoro effettuato per coordinare ed armonizzare le azioni tese alla trasparenza e correttezza dell'azione amministrativa, già materia di definizione del Piano comunale anticorruzione, con gli obiettivi strategici e di performance solitamente contenuti in altri documenti di programmazione dell'Ente e l'identificazione di nuovi concetti di "valore pubblico".

OBIETTIVO/MISURA	FINALITA'	MODALITA' E TEMPI DI ATTUAZIONE
REDAZIONE ED ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI	Il regolamento, già previsto come progetto trasversale, dovrà contenere e meglio definire l'articolazione ed il funzionamento dell'organizzazione, nonché le funzioni e le mansioni del personale dipendente. Lo stesso conterrà disposizioni per la valutazione della performance, per l'attribuzione e la valutazione degli incarichi di elevata qualificazione, nonché per la mobilità ed il reclutamento del personale. Detto regolamento dovrà contenere disposizioni specifiche volte limitare il rischio eventi corruttivi ed a migliorare il livello di trasparenza dell'azione dell'Ente.	Tale misura per il suo carattere generale assume valore strategico. DA ATTUARE ENTRO NOVEMBRE 2025
ATTUAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI OBBLIGATORI PREVISTI NEL PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE	Nel piano della formazione sono previsti percorsi formativi in materia di anticorruzione rivolti a tutti i dipendenti dell'Ente, con particolare riferimento ai Responsabili dell'attuazione delle singole misure. Trattazione specifica sarà riservata al Codice di comportamento. Almeno 4 ore di formazione dovranno riguardare i temi dell'anticorruzione	Le modalità ed i tempi di attuazione sono già specificate nella sezione del presente PIAO dedicato al piano della formazione MISURA GIA' PREVISTA NELLA PRECEDENTE PIANIFICAZIONE E SPECIFICATA NEL 2025

	della trasparenza e del codice di comportamento.	
MAPPATURA, VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEI NUOVI PROCESSI INERENTI LA REALIZZAZIONE DI OPERE E/O INTERVENTI FINANZIATI CON I FONDI COMUNITARI O DEL PNRR	<p>L'attività di Gestione del Rischio già riservata alle cd " ALTRE AREE GENERALI" di cui alla tabella allegata al PPCT 2022/2024 dovrà essere effettuata con riferimento ai procedimenti collegati alla gestione del PNRR o dei fondi comunitari.</p> <p>In previsione della redazione di una nuova sezione anticorruzione del PIAO 2026/2028 la mappatura dei processi dovrà essere aggiornata e redatta secondo le nuove indicazioni ANAC.</p>	LA MISURA GIA' PREVISTA NELLA PRECEDENTE PIANIFICAZIONE E SPECIFICATA NEL 2025
ADEGUAMENTO NUOVI OBBLIGHI DI TRASPARENZA AI SENSI DELLA DELIBERAZIONE ANAC N. 495/2024	<p>In attuazione delle nuove direttive ANAC contenute nella Deliberazione N. 495/2024, la sezione "Amministrazione Trasparente", dovrà essere aggiornata con le informazioni inerenti</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'utilizzo di risorse pubbliche (art. 4 bis) - l'organizzazione (art. 13) - i controlli sull'attività e l'organizzazione. (art. 31) <p>Dette notizie dovranno essere rese pubbliche attraverso gli schemi di pubblicazione di cui agli allegati 1, 2 e 3 della stessa deliberazione.</p>	NUOVA MISURA PER IL 2025 Tale adempimento da attuare entro la data del 30/09/2025
AUMENTO DEL NUMERO DEI MONITORAGGI IN MATERIA DI TRASPARENZA DA EFFETTUARSI SECONDO LE ISTRUZIONI OPERATIVE DI CUI ALL'ALLEGATO 4 DELLA DELIBERAZIONE ANAC N. 495/2024	In attuazione delle direttive ANAC dovranno essere previsti n. 2 monitoraggi di autocontrollo da effettuarsi nel corso del 2025 rispettivamente a cura del Responsabile delle pubblicazione del dato (entro il 31/5) e del RCT (entro il 30/9).	L'ente si è già dotato di una modulistica di autocontrollo. Tale misura viene pertanto CONFERMATA ED IMPLEMENTATA PER IL 2025 , con l'aggiornamento della griglia con le indicazioni di cui alla deliberazione ANAC 25/09/2024.
COSTANTE APPLICAZIONE DELLE MISURE GENERALI E SPECIFICHE SULLA PIANIFICAZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Tutte le misure generali e specifiche manterranno la loro validità nel corso del 2025	MISURA GIA' PREVISTA E CONFERMATA ANCHE PER IL 2025

REDAZIONE ED ADOZIONE NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO IN ADEGUAMENTO DEL NUOVO CCNL ED ALLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONFLITTO DI INTERESSI E DI “PANTUFLAGE”	Il nuovo “Codice di Comportamento” doveva contenere disposizioni specifiche per la gestione dei rischi connessi alle fattispecie di conflitto di interesse e di “pantuflage”, cui doveva seguire l’adozione di idonea modulistica per la acquisizione delle relative certificazioni da parte degli interessati	Il regolamento è stato approvato con deliberazione di G.M. n. 13 del 31/01/2024. Nel corso del 2025 dovrà essere adottata ed applicata la nuova modulistica di autocertificazione MISURA ATTUATA E DA APPLICARE NEL CORSO DEL 2025
VERIFICA CORRETTA APPLICAZIONE DELL’ ART. 49 NUOVO CODICE CONTRATTI	Ogni Responsabile di settore dovrà acquisire, compilare e conservare la chek-list di autocontrollo fornita da ANAC per le procedure di acquisizione di beni, servizi e forniture, e/o appalti e concessioni in deroga al principio di rotazione	MISURA INTRODotta PER IL 2024 E DA RICONFERMARE PER IL 2025, con l’adozione di nuova e specifica modulistica da predisporre a cura del RPCT
ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO DISCIPLINA INCENTIVI EX CODICE DEI CONTRATTI	Entro il 2024 doveva essere elaborato ed adottato un nuovo regolamento per gli incentivi tecnici. Il regolamento è stato approvato con deliberazione di G.M. n. 237 del 19/12/2024.	MISURA INTRODotta ED ATTUATA NEL 2024 E DA APPLICARE PER IL 2025
ADOZIONE CHECK LIST PER GLI APPALTI SUGGERITI DA ANAC PER AFFIDAMENTI SUPERIORI AL VALORE DI EURO 20.000	Ogni Responsabile di settore doveva acquisire, compilare e conservare la chek-list di autocontrollo fornita da ANAC per le procedure di acquisizione di beni, servizi e forniture, e/o appalti e concessioni di importo superiore ad euro 20.000,00	MISURA NON CONFERMATA PER IL 2025 IN CONSIDERAZIONE DEI NUOVI CONTENUTI DEL CODICE DEI CONTRATTI E DEI INDIRIZZI ANAC IN MATERIA

Disposizioni regolamentari in materia di trasparenza, vengono pubblicate e sono disponibili sul sito web dell’ente: www.comune.cingoli.mc.it e Sezione “Amministrazione Trasparente” e rientrano nel principio di “accessibilità” previsto dal PNA 2022 e nel presente PIAO.

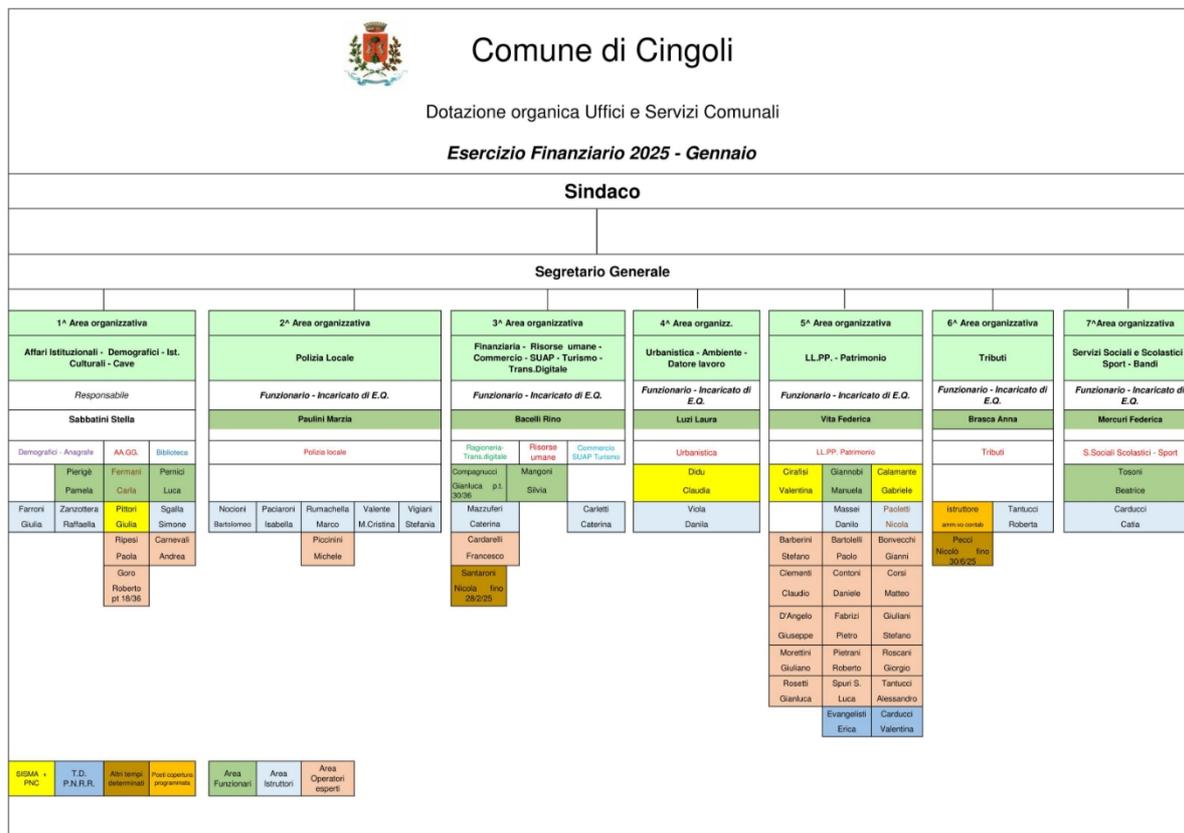
In allegato “B” al presente PIAO viene collazionata la tabella degli obblighi in materia di trasparenza, adeguata al nuovo PNA 2022, con dettagliata la definizione dei nuovi percorsi di individuazione delle responsabilità sia in materia di formulazione del dato che riguardo la sua pubblicazione nel sito “Amministrazione Trasparente”.

3. SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L’art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione. La costruzione e l’aggiornamento della macrostruttura deriva dalla necessità dell’Amministrazione di migliorare la propria capacità di investimento e di erogazione dei servizi alla cittadinanza.

Organigramma comune di CINGOLI



3.1.1 Capitale umano

L'assetto organizzativo del Comune di CINGOLI è stato rideterminato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 20/11/2020.

La struttura organizzativa comunale risulta articolata in Aree organizzative. L'area organizzativa costituisce la struttura di massima dimensione dell'ente, cui è preposto un Responsabile di posizione organizzativa con funzioni di dirigenza funzionale.

L'organizzazione interna per uffici, trattandosi di atti di micro-organizzazione, è demandata alla discrezionalità tecnica dei singoli Responsabili di area organizzativa, secondo le previsioni di legge ed in base alle competenze previste nel vigente regolamento generale degli Uffici e dei Servizi.

1^ A.O.	2^ A.O.	3^ A.O.	4^ A.O.	5^ A.O.	6^ A.O.	7^ A.O.
Segreteria	Polizia locale	Serv.Finanziario	Urbanistica	Lavori Pubblici	Tributi	Servizi sociali
Affari generali		Risorse Umane	Ambiente	Patrimonio	Serv. Assicurat.	Servizi scolastici
Protocollo		Commercio	Datore di lavoro			Sport
Cultura		SUAP				Supporto Bandi
S.C.A.L.E.		Turismo				
Serv. Cimiteriali		Trans. Digitale				

Alla data del **01/01/2025**, il personale assegnato alle rispettive Aree organizzative è pari a 48 dipendenti a tempo indeterminato, inoltre vi sono n. 3 dipendenti a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016, n. 1 dipendente assunta ai sensi dell'ordinanza PNC 17 del 14/4/2022, n. 2 dipendenti a tempo determinato per le funzioni collegate al PNRR, n. 2 dipendenti a tempo determinato di cui 1 al Servizio

finanziario per supporto in concomitanza di assenza per maternità e 1 al Servizio tributo nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale per la copertura del posto a tempo indeterminato,

Sono presenti n 6 Posizioni Organizzative che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale, nominato responsabile della 1^a Area organizzativa, assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa, coordina le aree.

Il servizio è gestito in convenzione con il Comune di Camerano (50% Cingoli e 50% Camerano) dal 17.10.2016.

1^a Area organizzativa Settore Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla Persona e alla Collettività

Profili professionali	Area	Numero dipendenti
Responsabile di Area Segretario comunale		
Funzionari amministrativi	Funzionari	3
Istruttori amministrativi	Istruttori	3
Collaboratore di Segreteria	Operatori esperti	1
Addetto biblioteca	Operatori esperti	1
Usciere part time (50%)	Operatori esperti	1

2^a Area organizzativa Polizia locale

Profili professionali	Categoria giuridica	Numero dipendenti
Funzionario Polizia locale	Funzionari	1
Agente Polizia locale	Istruttori	5
Ausiliario del traffico	Operatori esperti	1

3^a Area organizzativa Servizi finanziari, Risorse Umane, Commercio, SUAP, Turismo, Partecipate, Transizione al digitale

Profili professionali	Categoria giuridico economica	Numero dipendenti
Funzionari amministrativo contabili	Funzionari	2
Funzionario informatico (part time 30/36)	Funzionari	1
Istruttore contabile	Istruttori	1
Istruttore amministrativo	Istruttori	1
Collaboratore contabile	Operatori esperti	1

4^a Area organizzativa Urbanistica e Ambiente

Profili professionali	Categoria giuridico economica	Numero dipendenti
Funzionario tecnico	Funzionari	1
Istruttore tecnico	Istruttori	1

5^a Area organizzativa Lavori Pubblici e Patrimonio

Profili professionali	Categoria giuridico economica	Numero dipendenti
Funzionario tecnico	Funzionari	2
Istruttore tecnico	Istruttori	1
Istruttore amministrativo contabile	Istruttori	1
Collaboratore professionali manutentori	Operatori esperti	15

6^a Area organizzativa Tributi

Profili professionali	Categoria giuridico economica	Numero dipendenti
Funzionario amministrativo contabile	Funzionari	1
Istruttore amministrativo contabile	Istruttori	1

7^ Area organizzativa Servizi sociali, scolasti, Sport e Bandi

Profili professionali	Categoria giuridico economica	Numero dipendenti
Funzionario amministrativo	Funzionari	2
Istruttore amministrativo	Istruttori	1

Riepilogo e ripartizione delle categorie del personale dipendente a tempo indeterminato

<i>Aree organizzative</i>	<i>Operatori esperti</i>	<i>Istruttori</i>	<i>Funzionari</i>	<i>Totale</i>
1° Area	3	3	3	9
2° Area	1	5	1	7
3° Area	1	2	3	6
4° Area		1	1	2
5° Area	15	2	2	19
6° Area		1	1	2
7° Area		2	1	3
Totale	20	16	12	48

Personale dipendente al 31.12

2021	2022	2023	2024
N. 47	N. 47	N. 48	N. 48

3.1.2 Capitale umano – focus su aspetti di conciliazione vita-lavoro e parità di genere

Analisi quali-quantitativa delle risorse umane

Le schede sotto riportate sintetizzano i risultati dell'analisi quali-quantitativa delle risorse umane:

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	46,17
Età media dei responsabili con P.O.	51,50
% di dipendenti in possesso di laurea	46,94 %
% di P.O. in possesso di laurea	85,72 %
Costi di formazione del personale (compresa formazione obbligatoria)	€ 8.000,00

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
% di P.O. donne	85,72 %
% di donne rispetto al totale del personale	43,75 %
% di donne rispetto al totale del personale al netto personale esterno (operai)	63,64 %
Età media del personale femminile	47,37
% di personale donna laureato rispetto al personale femminile	80,95 %

3.1.3 Il sistema di misurazione delle funzioni interne

Le funzioni interne vengono valutate secondo i criteri individuati nei paragrafi precedenti sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali e settoriali che vengono illustrati nel documento denominato "Piano della performance – Anno 2025-2027" allegato al presente PIAO.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 Premessa

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a. la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
- d. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e può essere aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, rappresentando uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici.

3.3.2 Normativa e giurisprudenza

Legge 27 dicembre 2006, n. 296, commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, comma 228;

Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, art. 14-bis, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14 -bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;

Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, 'art. 3, comma 5, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1 comma 228 della Legge 28/2/2015 n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente fermo restando il disposto dell'art. 14 bis comma 3 del citato D.L. n. 4/2019;

Sempre il D.L. n. 90/2014 art. 3 comma 5 sexies, secondo cui "Per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni del servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";

Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, art. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

Decreto-legge n. 34 del 2019, comma 1 del predetto art. 33, secondo cui la disciplina è dettata "anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145";

Il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

Il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 Marzo 2020 pubblicato sulla G.U. Serie generale n. 108 del 27/4/2020, con cui sono state emanate le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni con la pubblicazione delle fasce demografiche con i valori soglia di massima spesa del personale e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio;

La deliberazione di G.C. n. 86 del 26/6/2020 con cui si è preso atto dei limiti assunzionali del Comune di Cingoli ai sensi dei valori soglia di cui all'art. 4 comma 1 del DPCM 17 Marzo 2020;

3.3.3 Programmazione personale a tempo indeterminato

Con deliberazione di C.C n. 10 del 16/1/2025 è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP 2025/2027 in cui sono stati, tra l'altro, indicati gli indirizzi generali per i fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027

Nello specifico con la presente programmazione questo Comune intende, per l'annualità 2025:

- portare a termine la procedura concorsuale, già avviata e prevista nella precedente programmazione, per l'assunzione di 1 Istruttore amministrativo contabile (Area Istruttori) presso la 6^a Area organizzativa "Tributi";
- stabilizzare ai sensi dell'art 3 comma 5 del D.L. 44/2023 un Funzionario tecnico (Area Funzionari) attualmente assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 50 bis del D.Lgs. 50/2016 subordinatamente alla condizione che la spesa possa essere finanziata sul Fondo di cui al comma 3bis dell'articolo 57 della legge n. 126 di conversione del DL 104 del 14 agosto 2020
- reclutare un funzionario di polizia locale nell'eventuale probabile cessazione di un Istruttore di polizia locale mediante attingimento da graduatorie concorsuali
- attingere da propria graduatoria concorsuale per la copertura di un posto di Operaio manutentore cantoniere (Area Operatori esperti) presso la 5^a Area organizzativa "LL.PP. e Patrimonio" nell'eventuale uscita per mobilità di un Operaio giardiniere cui è stato concesso un nulla osta per la partecipazione ad una procedura di mobilità volontaria;

per l'annualità 2026:

- in ordine procedura di mobilità volontaria, attingimento da propria graduatoria concorsuale per la copertura di un posto di Operaio manutentore cantoniere (Area Operatori esperti) presso la 5^a Area organizzativa "LL.PP. e Patrimonio" in conseguenza di n. 1 cessazione prevista;
- in ordine procedura di mobilità volontaria, attingimento da graduatorie concorsuali vigenti per l'assunzione di un Funzionario di Polizia Locale (Area funzionari) presso la 2^a Area organizzativa "Polizia locale" qualora la cessazione prevista nel 2025 si procrastinasse al 2026;

per l'annualità 2027:

non sono previste al momento nuove assunzioni salvo quelle che dovessero necessitare per la sostituzione di cessazioni in organico al momento non prevedibili.

CESSAZIONI 2024				
Febbraio	BRC	O.E.	Operaio cantoniere stradale	5ª Area organizzativa
Febbraio	MNC	O.E.	Operaio cantoniere stradale	5ª Area organizzativa
Marzo	MNT	O.E.	Operaio cantoniere stradale	5ª Area organizzativa

CESSAZIONI 2025				
	NCN	Istruttori	Funzionario di vigilanza	2ª Area organizzativa
	MRT	O.E.	Operaio Giardiniere	5ª Area organizzativa

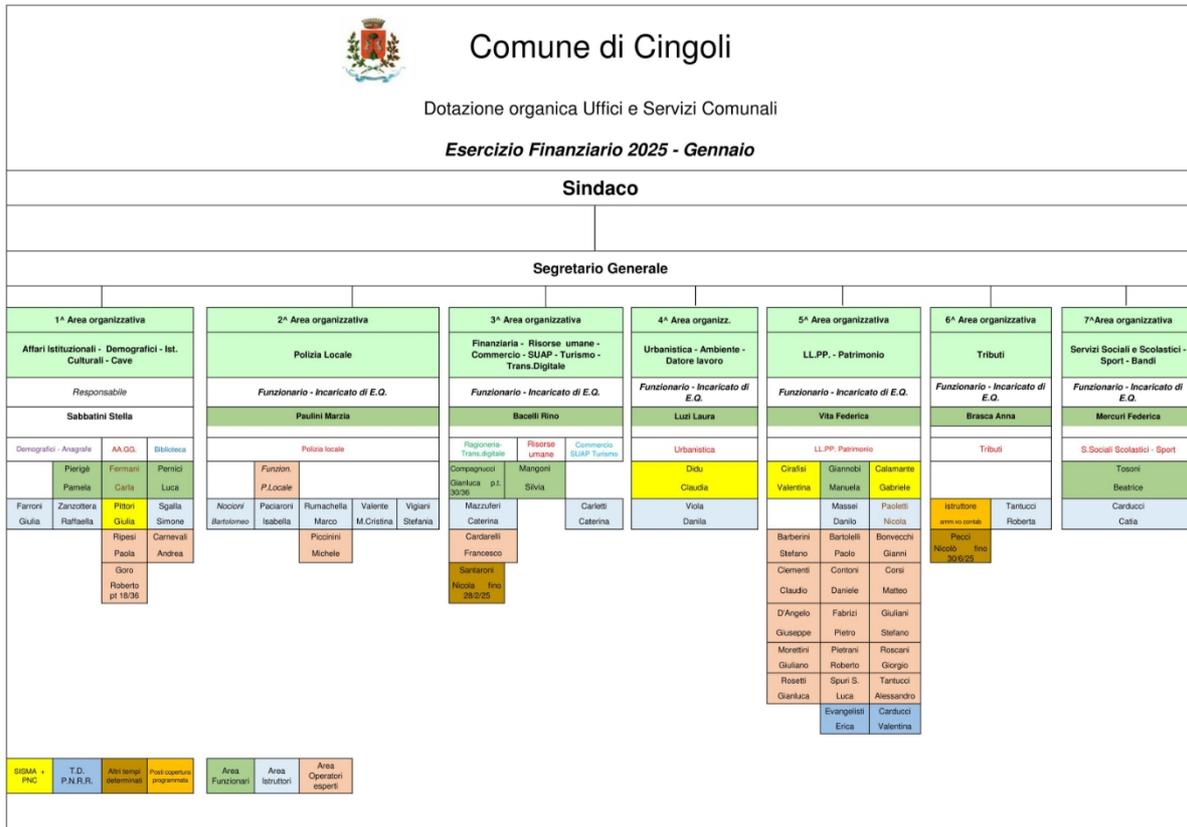
IPOTESI CESSAZIONI 2026				
	DNG	O.E.	Operaio Necroforo	5ª Area organizzativa

ASSUNZIONI ANNO 2025	Area	Profilo	Procedura reclutamento	Assegnazione	costo
Luglio	1 unità	Istrutt.	Istruttore amm.vo contabile	Concorso	6ª Area organizzativa 13.519
Luglio	1 unità	Funzion.	Funzionario tecnico	Art. 3 c.5 D.L. 44/23 - Art.57 c.3 L.126/20 conv.D.L. 104/20	4ª Area organizzativa fondi minist.
	1 unità	Funzion.	Funzionario di Polizia locale	Atting.graduatoria	2ª Area organizzativa 1.971
	1 unità	O.E.	Operaio cantoniere stradale	Atting.graduatoria	5ª Area organizzativa t.over
					15.490

ASSUNZIONI ANNO 2026	C.G.	Profilo	Procedura reclutamento	Assegnazione	costo
1 unità	O.E.	Operaio cantoniere stradale	Mobilità/Atting.graduatoria	5ª Area organizzativa	t.over
					-

ASSUNZIONI ANNO 2027	C.G.	Profilo	Procedura reclutamento	Assegnazione	costo
					-
					-

Di seguito si mostra la dotazione organica in base alla previsione del Piano dei Fabbisogni del Personale 2025/2027, così come specificato sopra.



In allegato "C" al presente PIAO viene invece collazionato il documento inerente l'elencazione dei procedimenti assegnati alle singole Aree Funzionali con l'indicazione dei relativi responsabili.

3.3.4 Programmazione personale a tempo determinato in deroga

In attuazione della Delibera di Giunta n. 230 del 19/12/2024 "SISMA CENTRO ITALIA - ATTO DI INDIRIZZO IN MATERIA DI PROROGHE CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PERSONALE ASSEGNATO" al 31/12/2024 risultano in essere n. 4 contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. n. 50-bis del D.L. 189/2016 e dell'ordinanza PNC 17 del 14/4/2022;

- Ing. Claudia Didu (fino al 31/12/2025 a tempo pieno), quarta proroga
- Ing. Gabriele Calamante (fino al 31/12/2025 a tempo pieno), terza proroga
- Dott.ssa Valentina Cirafisi (fino al 31/12/2025 a tempo pieno), seconda proroga
- Dott.ssa Giulia Pittori (fino al 31/12/2025 a tempo pieno) terza proroga

Risultano inoltre in corso n. 2 contratti a tempo determinato, fino al 31/12/2025 per supporto attività connesse al PNRR

- Ing. Valentina Carducci (fino al 31/12/2025 a tempo pieno) seconda proroga
- Arch. Erica Evangelisti (fino al 29/2/2024 a tempo pieno) seconda proroga.

Nel 2025 si prevede

- La stabilizzazione ai sensi dell'art 3 comma 5 del 20 del D.L. 44/2023 del Funzionario tecnico (Area Funzionari) Ing. Claudia Didu, attualmente assunta a tempo determinato ai sensi dell'art. 50 bis del D.Lgs. 50/2016 subordinatamente alla condizione che possano essere finanziati sul Fondo di cui al comma 3bis dell'articolo 57 della legge n. 126 di conversione del DL 104 del 14 agosto 2020,
- La piena copertura delle unità lavorative autorizzate ai sensi dell'art. n. 50-bis del D.L. 189/2016 e dell'ordinanza PNC 17 del 14/4/2022 con contratti prorogati fino al 31/12/2025,
- Proroghe fino al 31/12/2025 dei contratti di supporto al PNRR.

3.3.5 Rispetto dei limiti e dei vincoli

Nella presente programmazione viene rispettato l'art.33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n.34:

Il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art.4, tabella 1, del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde, per il comune di Cingoli al valore indicato per i comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, nella percentuale del 26,90%;

COMUNE DI	CINGOLI
POPOLAZIONE	9483
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Per il Comune di Cingoli, il rapporto fra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2023 - deliberazione Consiglio comunale n. 11 del 15/4/2024) e la media triennale delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2021 – 2022 – 2023), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio assestato dell'ultima annualità considerata, è pari al **22,14%**, percentuale inferiore al primo valore soglia del 26.90%, previsto dalla tabella 1 di cui all'art. 4 comma 1 del decreto ministeriale, per i Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti.

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		2.110.985,06	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	9.583.643,49	9.886.385,68	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	9.733.719,06		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	10.341.794,49		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		350.290,55	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		22,14%	

L'Ente collocandosi al di sotto dei valori soglia, di cui alla Tabella 1, art.4 e Tabella 3, art. 6, risulta essere un "Comune con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti"

Per gli anni 2025, 2026 e 2027, secondo quanto previsto dall'attuale dotazione organica del personale ed i relativi stanziamenti di bilancio, il rapporto annuale della spesa di personale sulle entrate correnti risulta inferiore rispetto alla percentuale desunta dall'ultimo rendiconto della gestione approvato 2023, pertanto, l'Ente può programmare assunzioni a tempo indeterminato.

Nella presente programmazione viene rispettato l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006 l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Nella presente programmazione viene rispettato l'art. 31 bis comma 1 D.L. 152/2021, il Comune di Cingoli, in riferimento al prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione e alla percentuale indicata nella tab. 1 annessa al D.L. n. 152/2021, pari all'1,60%, ovvero può sostenere una spesa massima per le assunzioni a tempo determinato in deroga pari ad € 158.182,18 annui come di seguito specificato:

ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	9.583.643,49	9.886.385,68	1,6 %	158.182,18
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	9.733.719,06			
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	10.341.794,49			

Nella presente programmazione viene rispettato l'art. 1 comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011-2013 è consolidato in € **2.020.824,33**, tale valore rappresenta il "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile";

Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022" - la media nazionale per i Comuni con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti in n. 1 dipendente ogni 169 abitanti;

- alla data del 31.12.2024 il Comune di Cingoli aveva n. 9.483 abitanti;
- alla data del 31.12.2024 il Comune di Cingoli aveva n. 48 dipendenti a tempo indeterminato.

Per i Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti il rapporto medio dipendenti – popolazione è $1/169 = 0,0060$

Nella presente programmazione vengono altresì rispettati tutti gli obblighi in materia assunzionale:

- si conferma inoltre la destinazione di una quota max 15 % per l'erogazione dell'indennità di risultato rispetto al totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato.
- il Comune di Cingoli non presenta personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero, ai sensi dell'art. 3 L. n. 183/2011, come da deliberazione di G.C. n. 214 del 5/12/2024 e, pertanto, non trova applicazione i limiti di cui all'art. 33 del D.lgs. n.165/2001;
- Il Comune di Cingoli è in regola con gli obblighi relativi alle assunzioni obbligatorie di cui all'art. 3 della legge 12 marzo 1999 n. 68 per Enti compresi tra 16 e 50 dipendenti;
- il Comune di Cingoli risulta coerente con i vincoli di finanza pubblica, di cui all'art.1, commi 819-821 della Legge di bilancio 2019 n. 145/2018;
- sono stati rispettati i termini di approvazione del bilancio 2025/2027, del rendiconto della gestione 2023 e del bilancio consolidato 2023;
- sono stati rispettati i termini per la trasmissione alla Banca dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDAP MOP) dei dati relativi al bilancio 2025/2027, al consuntivo 2023 e al bilancio consolidato 2023;
- il Comune di Cingoli ha rispettato gli obblighi di certificazione dei debiti certi, liquidi ed esigibili di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, o di diniego motivato della certificazione, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, ai sensi e per gli effetti dell'art.9, comma 3-bis, D.L. n.185/2008;
- il Comune di Cingoli con il presente documento, come previsto dalla normativa vigente, adotta il *Piano della Performance 2025-2027* ed il *Piano Dettagliato degli Obiettivi 2025*, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del d.lgs. n. 150/2009 ;
- il Comune di Cingoli con il presente documento, come previsto dalla normativa vigente, adotta il *Piano triennale delle Azioni Positive* in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006;
- il Comune di Cingoli non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Ai sensi dell'articolo 6 comma 4 del D.Lgs 165/2001 e del CCNL 16/11/2022, la presente programmazione è oggetto di informazione ad OO.SS e RSU.

L'organo di revisione con parere n. 4 del 06/03/2025 prot. n. 4990, allegato alla presente, ha accertato il rispetto del principio del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, come previsto dall'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448, oltre che la certificazione del rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.4.1 Premessa e normativa

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale, disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini, in contesti di sviluppo caratterizzati da continui cambiamenti normativi, tecnologici ed organizzativi.

Il Piano della Formazione è il documento programmatico che individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio 2025/2027, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

La programmazione e la gestione delle attività formative, pertanto, devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Riferimenti normativi

- art.1, comma 1, lettera c) D.lgs. 165/2001, il quale prevede - “realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- artt. 54 Principi generali e finalità della formazione e 55 Destinatari e processi della formazione – CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. Nel CNLL si dà risalto, anche, all’importanza dell’attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti, nonché misure formative finalizzate all’acquisizione di competenze digitali e alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza;
- art. 26 D.Lgs. n. 150 /2009 - Accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale;
- art 13 D.lgs. 82/2005 Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD) - “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” il quale prevede la formazione mirata per la transizione alla modalità operativa digitale;
- art. 32 paragrafo 4 Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli Enti;
- art. 37 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il quale dispone “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro...”.
- art. 4 D.L. 36/2022 il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico;
- art. 15, co. 5, del D.P.R. n. 62/2013, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- art 1 L. 190/2012 (cd Legge anticorruzione) secondo cui la formazione è altresì una delle misure di sicurezza da prevedere nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione quale mezzo per contrastare fenomeni distorsivi nell’esercizio delle funzioni pubbliche e l’illegalità in genere; all’articolo 1: comma 5, lettera b; comma 10, lettera c e comma 11, l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione, generale e specifico;
- “Decreto Reclutamento” convertito dalla L. 113/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze approvato il 23 dicembre 2024 (emanato ai sensi dell’articolo 10, comma 11 del decreto-legge del 9 agosto 2024, n. 113 convertito, con modificazioni, con la legge n. 143 del 7 ottobre 2024) in cui si forniscono le istruzioni di natura procedurale e tecnico contabile in relazione all’utilizzo dei modelli di raccordo fra il piano dei conti multidimensionale e le voci dei principali piani dei conti e modelli contabili vigenti, alle modalità di erogazione del primo ciclo di formazione di base e alle modalità di trasmissione telematica degli schemi di bilancio alla RGS, attraverso un ciclo di formazione

di base in modalità telematica tramite il portale della formazione Accrual, accessibile dalla sezione del sito Internet della RGS dedicato alla riforma 1.15;

- Il Piano strategico nazionale per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022):

PA 110 e lode: grazie a un protocollo d’intesa siglato il 7 ottobre 2021 a Palazzo Vidoni con la Ministra dell’Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

Syllabus per la formazione digitale: dal 1° febbraio le amministrazioni cominceranno a segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all’autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it/>;

Le Direttive sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la Pubblica Amministrazione nell’ultimo triennio ha emanato tre direttive con le quali viene sottolineato il ruolo centrale della formazione del capitale umano per le pubbliche amministrazioni italiane, promuovendo adeguati percorsi di crescita individuale e professionale per poter affrontare, con successo, le nuove sfide imposte dalla digitalizzazione dei processi lavorativi e dalla gestione del PNRR.

Direttiva del 23/3/2023 “Pianificazione della Formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e resilienza”: il Ministro della Pubblica Amministrazione ha fornito alcune indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese; attività affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance, anche al fine di dare piena attuazione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Nella Direttiva viene raccomandato che la progettazione e l’erogazione della formazione in favore del personale delle amministrazioni deve essere condotta partendo dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali dei dipendenti, tenendo conto dell’attività di programmazione delle assunzioni e di quanto previsto dai contratti e dagli accordi sindacali.

L’atto di indirizzo promuove la pianificazione della formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Tra le priorità di investimento in ambito formativo individuate con la direttiva in argomento si riportano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal P.N.R.R.;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l’inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell’ambito di ciascuna amministrazione;
- la necessità di riservare un’attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;

Nella stessa direttiva è specificato che l’attuazione della stessa riguarda tutti i dirigenti, cui è affidato, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita.

Come strumento operativo per realizzare gli obiettivi della Direttiva è stata lanciata la piattaforma “Syllabus: nuove competenze per le amministrazioni pubbliche”.

Si tratta di un nuovo portale della formazione dedicato a tutte le persone che lavorano nella P.A., realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per consentire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, supportandone la crescita professionale attraverso percorsi formativi mirati e differenziati, così da promuovere i processi di innovazione delle amministrazioni a partire dalla transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Direttiva del 28/11/2023 “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”: la direttiva stabilisce, tra l’altro, che ogni amministrazione preveda, nell’ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria “leadership” ed alla capacità di incidere sulla crescita professionale, propria e dei propri dipendenti.

Viene pertanto prevista l’assegnazione al personale di livello dirigenziale di obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato.

In particolare, tali obiettivi devono prevedere:

- la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR, con attività formative finalizzate all’aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze che prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue;
- la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell’annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti.

Direttiva prot. n. 430 del 25/1/2024 “Prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione della performance individuale”: il Ministro per la Pubblica Amministrazione, tenuto conto del par. 5 della Direttiva del 28/11/2023, ha precisato che le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad assegnare a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.

I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell’annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all’accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, che per la parte relativa ai comportamenti.

Direttiva Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”- la direttiva pone l’accento sulla formazione come strumento di valorizzazione del personale e di produzione di valore pubblico, mira a guidare le amministrazioni verso l’individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target.

Le priorità formative comprendono 5 principali aree di competenza: leadership e soft skills; competenze per la transizione amministrativa, digitale e ecologica; competenze relative a principi e valori delle amministrazioni (inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza). Sono indicati gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall’offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA) e dal Foromez PA.

La promozione della formazione è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti con una quota, a partire dal 2025, non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue. Così i dirigenti sono i veri “gestori” del personale pubblico a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura delle proprie persone e creare uno spirito di squadra”.

3.4.2 Obiettivi e principi del piano della formazione

Il Piano della Formazione viene predisposto per rispondere in modo efficace ai bisogni di conoscenza e competenza del personale dipendente derivanti da:

- innovazioni normative;

- esigenze di miglioramento gestionale;
- esigenze dell'innovazione tecnologica e strumentale;
- cambiamenti organizzativi,
- problematiche nella gestione degli adempimenti amministrativi;
- esiti della valutazione del personale;
- esiti dell'analisi sul benessere organizzativo;
- formazione obbligatoria.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

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

Il ciclo completo di gestione del Piano formativo 2025 - 2027 è quindi costituito dalle seguenti fasi:



3.4.3 Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

L'Amministrazione, che definisce all'interno del PIAO le politiche e i programmi formativi per l'attuazione degli obiettivi PNRR in tema di formazione. Assegna a ciascun Responsabile di Settore quale obiettivo annuale di performance la formazione per n. 40 ore pro-capite, ad eccezione del personale addetto al servizio di manutenzione esterna (operatori esperti), per i quali è prevista la formazione per n. 15 ore pro-capite, e valuta i risultati e l'impatto in termini di crescita delle persone, di performance individuale, organizzativa e valore pubblico;

il Segretario Generale che svolge funzioni di coordinamento e nell'impostazione degli indirizzi nella predisposizione del piano della formazione, condividendone le informazioni con i Responsabili di Settore;

il Responsabile della 1^ Area Organizzativa insieme al Responsabile della 4^ Area Organizzativa che gestiscono i capitoli di spesa relativi alla formazione, siano essi dedicati alla formazione obbligatoria che facoltativa, relativamente alle esigenze specifiche settoriali su indicazione dei Responsabili di Settore coinvolti, e su indicazione del Responsabile per l'anticorruzione;

In particolare:

- gestiscono in termini amministrativi, finanziari e organizzativi le iniziative formative;

- gestiscono in termini amministrativi e organizzativi gli interventi formativi finanziati da normative specifiche ad es. Syllabus, ecc..;
- tiene aggiornata la rendicontazione della Formazione, aggiorna il fascicolo personale di ogni dipendente in riferimento agli attestati dei percorsi formativi e di aggiornamento rilasciati dagli enti preposti alla formazione;

i Responsabili di Posizione Organizzativa, i quali rilevano le varie esigenze formative nonché effettuano l'analisi dei fabbisogni al fine di assicurare il continuo e costante aggiornamento della propria struttura organizzativa, fermo restando l'azione di aggiornamento e formazione dei dipendenti prevista nel presente piano, i Responsabili di Settore mettono inoltre costantemente a disposizione del loro accrescimento professionale la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi, relativi ad aggiornamenti sia tecnologici che normativi;

In particolare:

- inoltrano all'ufficio Segreteria le richieste di partecipazione dei loro dipendenti a corsi a carico del budget gestito dalla 1^a Area Organizzativa;
- Promuovono e facilitano la partecipazione da parte di tutto il personale alla formazione continua;
- monitorano gli interventi formativi programmati sia dal punto di vista della partecipazione dei dipendenti, sia dell'efficacia della formazione realizzata;
- sottoscrivono la rendicontazione annuale svolta dal personale assegnato e la trasmettono all'ufficio personale;

Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati.

il C.U.G. che partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

I Docenti, i soggetti esterni deputati alla formazione che saranno selezionati in funzione della comprovata valenza scientifica nelle specifiche materie.

I Destinatari della Formazione - Sono destinatari dei processi di formazione tutti i dipendenti dell'Ente, compresi il Segretario Generale e Responsabili di P.O. Partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza. Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati.

Nucleo di Valutazione – Accerta il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi dei Responsabili e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della performance.

3.4.4 Le risorse finanziarie necessarie e disponibili

Le risorse finanziarie previste in bilancio per l'anno 2025/2027 sono le seguenti come approvato con deliberazione di C.C. n. 11 del 16/01/2025:

Oggetto	€	Capitolo di Spesa
Spese per formazione ed addestramento	€ 1.200,00	Cap. 78 - Adesione alla proposta progettuale annuale di "Euristica Srl"
	€ 2.371,00 circa	Cap 78 - Quota associativa annuale ad Asmel
	€ 2.429,00	Cap 78 - Altre attività formative
Totale complessivo annuale	€ 6.000,00	

Oggetto	€	Capitolo di Spesa
Spese per formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro	€ 2.000,00	Cap. 187/10

Anche per quest'anno, stanti le esigenze di contenere la spesa e al contempo di coinvolgere il maggior numero di dipendenti, la realizzazione del piano sarà nei limiti del possibile impostata in modo da favorire la collaborazione di tutto il personale attraverso la consolidazione della prassi di diffondere il materiale ricevuto ai corsi ed eventuali relazioni sugli argomenti approfonditi e di confrontarsi costantemente con i colleghi sulla disciplina e sulle tematiche trattate, per riversare all'interno il sapere acquisito.

Tuttavia nell'ottica di economizzare le risorse disponibili si potranno attuare diverse ed ulteriori modalità di realizzazione degli interventi formativi, quali ad esempio la partecipazione ai corsi on-line gratuiti proposti da istituzioni diverse quali Dipartimento Funzione Pubblica, Regione, Ifel, Anutel, Anci, Aon (contratto di brokeraggio attivo), oltre alla consultazione di banche dati per l'aggiornamento delle materie di proprio interesse.

Oltre alle predette risorse, destinate specificatamente alla formazione, l'Amministrazione si avvale delle risorse per abbonamenti alle seguenti riviste che trattano in modo particolare l'aggiornamento normativo nelle materie di interesse dell'Ente locale:

Oggetto	€	Capitolo di Spesa
Leggi d'Italia	€ 1.768,00	Cap. 83
Omnia		
Anusca	€ 1.100,00	Cap. 77/7
Anutel	€ 800	Cap. 108/2
Totale complessivo annuale	€ 3.668,00	

3.4.5 Modalità e regole di erogazione della formazione

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

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

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative ed interattive.

In particolare, nel caso di attività formative che coinvolgano un elevato numero di dipendenti, verrà verificata preliminarmente la possibilità di svolgere tali attività direttamente “in house”.

Sono infine da sviluppare ed incrementare gli impegni in iniziative e progetti formativi svolti in collaborazione con altri comuni/enti. Mettendo insieme le risorse e competenze e attraverso forme di convenzione con altri enti sarà possibile sviluppare ed incrementare i positivi risultati già ottenuti con le passate esperienze dando risposte adeguate e specifiche ai vari bisogni formativi.

La partecipazione a un’iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell’orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Responsabile) comporterà l’inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile di Settore deve confermare, autorizzando la rinuncia.

La partecipazione ai corsi on-line ancorchè gratuiti proposti da istituzioni diverse, è consentita previa autorizzazione del Responsabile di Settore.

3.4.6 I fabbisogni formativi

La rilevazione e l’individuazione delle priorità dei fabbisogni ha tenuto conto di quanto segue:

- ✓ del budget complessivo di € 8.000,00;
- ✓ della necessità di garantire *in primis* la formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente;
- ✓ formazione per l’acquisizione delle competenze digitali e soft skill;
- ✓ priorità strategiche definite negli obiettivi di valore pubblico
- ✓ degli obiettivi dell’amministrazione dettagliati negli strumenti di programmazione e quindi della prosecuzione dei progetti sull’efficientamento dei servizi al pubblico;
- ✓ dei fabbisogni formativi rilevati dalle P.O..

La rilevazione dei Fabbisogni Formativi è preceduta dalla compilazione di apposita scheda di rilevazione compilata da ciascun Responsabile di Settore (note int. n. 478893, 478145 e 478188/2025) :

PIANO DELLA FORMAZIONE Scheda di rilevazione dei fabbisogni formativi
SETTORE _____

Tematica da trattare N. 1	
Motivazioni	
Tempistiche di realizzazione	
N. partecipanti previsto e uffici coinvolti	
Spesa presunta massima	
Modalità di formazione (aula, Formazione a Distanza – FAD, formazione interna in house)	

L'avvio della pianificazione delle attività formative 2025-2027 è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 co 3, lett. i) CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

Il Piano Formativo è un documento aperto che viene costantemente aggiornato e integrato al mutare delle esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente e sarà integrato e/o modificato anche a seguito degli esiti del confronto di cui al precedente periodo.

Le aree di intervento della formazione 2025/2027 si svilupperanno secondo le seguenti attività:

- **SEZIONE A - Attività formative in materia di Anticorruzione.**
- **SEZIONE B – Attività formative d'interesse trasversale,**
- **SEZIONE C – Attività formative d'interesse specifico dei Settori: funzionale a dare piena ed efficace attuazione alle Missioni istituzionali del Comune, garantendo l'apporto di conoscenze e competenze normative e tecniche per la conduzione del processo amministrativo e la sua regolarità giuridico – contabile. Rientrano in quest'ambito anche i percorsi formativi inerenti l'utilizzo degli applicativi informatici e la formazione digitale.**

<u>SEZIONE A – Attività formative in materia di Anticorruzione. Il personale da destinare alle attività formative sarà individuato dal Responsabile Anticorruzione (ogni dipendente dovrà svolgere almeno n. 4 ore sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza e codice di comportamento)</u>	
ANTICORRUZIONE: STRATEGIE PREVENTIVE E SISTEMI DI COMPLIANCE - GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE – AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E CODICE DI COMPORTAMENTO	Formazione obbligatoria prevista dal Piano Anticorruzione per Dirigenti, Responsabili e tutti i dipendenti per almeno 4 ore ogni dipendente.
CORSO PER RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE	Formazione obbligatoria prevista dal Piano Anticorruzione
<u>SEZIONE B – Attività formative d'interesse trasversale</u>	Formazione assicurata dalle adesioni con Euristica, Asmel, tutte le adesioni a riviste on-line, associazioni varie e dall'attivazione dello sportello telematico del cittadino o piattaforme gratuite. Fanno parte di questa sezione anche le esigenze segnalate dai singoli servizi che vengono assicurate dagli strumenti a disposizione dell'Ente senza la necessità di ulteriore impegno di spesa.

ARRICCHIMENTO COMPETENZE DIGITALI	Continua l'adesione al programma Syllabus - Il Comune di Cingoli nel corso dell'anno 2022 ha aderito al progetto "Syllabus competenze digitali per la Pa" iscrivendo i dipendenti comunali alla piattaforma governativa "Competenze Digitali" per fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.
IL NUOVO CODICE APPALTI 2023 (D.LGS 36/2023)	Aggiornamento in tema di appalti pubblici con il nuovo codice dei Contratti Pubblici. Aggiornamento e approfondimento costante sulle modalità di acquisto attraverso le procedure telematiche di affidamento di lavori, servizi e forniture, nuove modalità di acquisizione di CIG. Valutazione delle criticità operative post digitalizzazione e rassegna di giurisprudenza e prassi recenti
PRIVACY E TRASPARENZA	Il D.lgs. n. 196/2003 prevede corsi periodici sia per il titolare del trattamento dei dati sia il responsabile del trattamento, nonché per i collaboratori autorizzati a trattare i dati personali. La Trasparenza Amministrativa e la gestione della sezione Amministrazione Trasparente come pubblicare rispettando la normativa sulla privacy europea. I principali adempimenti privacy e le ultime novità.
GESTIONE E CONSERVAZIONE DOCUMENTALE	Conoscere la teoria della classificazione e della fascicolazione per una maggiore accessibilità e trasparenza e conservazione dei documenti informatici. Gestione documentale - Protocollo, Classificazione e Fascicolazione
CODICE DI COMPORTAMENTO / CODICE DISCIPLINARE	Il codice di comportamento definisce gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare e la violazione degli stessi comporta responsabilità disciplinari.
DIGITALIZZAZIONE E CYBERSECURITY	Il documento informatico e la normativa italiana. Firme elettroniche, formati elettronici e processi di Digitalizzazione. Cybersecurity nella PA: tra obblighi normativi e necessità imprescindibili. Strategie e Azioni.
FUNZIONAMENTO DELLO SPORTELLO TELEMATICO DEL CITTADINO	Attivazione e gestione dello sportello telematico per rilascio di certificazioni e autorizzazioni così da snellire le procedure dell'Ente.
CONSULTAZIONE BANCHE DATI	Costante aggiornamento e consultazione delle banche dati (riviste on-line).
GESTIONE DEI SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALE	Approfondimento di tematiche varie relativo al

	servizio uff. demografici ed elettorale fornito dall'adesione all'associazione Anusca.
NOVITÀ IN MATERIA DI CONTABILITÀ E PRINCIPI CONTABILI	Approfondimento della tematica attraverso il portale della formazione Accrual come meglio specificato di seguito
<u>SEZIONE C – Attività formative d'interesse specifico dei Settori: di seguito sono riportate le esigenze segnalate dai singoli settori in base alle schede di rilevazione dei fabbisogni formativi.</u>	
AGGIORNAMENTO SULLE NOTIFICHE PER MESSI COMUNALI E NOTIFICATORI	
APPROFONDIMENTO SULLA VARIAZIONE NORMATIVA DEL CODICE DELLA STRADA	
CORSO DI LINGUA INGLESE	
CORSO DI INFORMATICA GENERALE	
AGGIORNAMENTO SULLA GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE	
TRANSIZIONE AL DIGITALE E CONNETTIVITÀ	
CORSI DI AGGIORNAMENTO SU COMMERCIO, POLIZIA AMMINISTRATIVA E ATTIVITA' PRODUTTIVE	
DECRETO "SALVA CASA" - DPR 380/2001	
NUOVA LEGGE URBANISTICA 19/2023 - REGIONE MARCHE - PIANIFICAZIONE MEDIANTE PUG	
CORSO DI FORMAZIONE PER PREPOSTI (D.LGS 81/2008)	
SOSTENIBILITÀ APPALTI CAM E DNSH - OBBLIGO PER LE PROGETTAZIONI OO.PP. CON SPECIFICA OPERE PNRR	
SPECIFICO APPROFONDIMENTO D. LGS. 36/2023 E APPLICAZIONE NEI CONTRATTI PUBBLICI - CORRETTIVO D. LGS. 36/2023 - AGGIORNAMENTO DEL CODICE DEI CONTRATTI E SUE APPLICAZIONI - BIM	
FORMAZIONE SULLA SICUREZZA SUL LAVORO	
SERVIZI PUBBLICI LOCALI CON/SENZA RILEVANZA ECONOMICA	
MODALITÀ DI GESTIONE, E REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEGLI IMPIANTI SPORTIVI	
DIRITTO DI ACCESSO AGLI ATTI AMMINISTRATIVI	
CONTRATTI PUBBLICI (CONCESSIONI, APPALTI, RAPPORTI DI DISCIPLINA CON IL TERZO SETTORE)	
FORMAZIONE SPECIALISTICA AREA TRIBUTI	
SERVIZI ASSICURATIVI ENTE	
PROGETTAZIONE DEI SERVIZI	

Si segnalano inoltre quali opportunità formative i seguenti istituti:

RIFORMA CONTABILE ACCRUAL

Con Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze approvato il 23 dicembre 2024 (emanato ai sensi dell'articolo 10, comma 11 del decreto-legge del 9 agosto 2024, n. 113 convertito, con modificazioni, con la legge n. 143 del 7 ottobre 2024) sono fornite le istruzioni di natura procedurale e tecnico contabile in relazione: all'utilizzo dei modelli di raccordo fra il piano dei conti multidimensionale e le voci dei principali piani dei conti e modelli contabili vigenti, alle modalità di erogazione del primo ciclo di formazione di base; alle modalità di trasmissione telematica degli schemi di bilancio alla RGS.

Il ciclo di formazione di base, di cui all'articolo 10, comma 10 del decreto-legge del 9 agosto 2024, n. 113 è erogato esclusivamente in modalità telematica tramite il portale della formazione Accrual, accessibile dalla sezione del sito Internet della RGS dedicato alla riforma 1.15. I singoli corsi ed il programma formativo complessivo sono validati e certificati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), secondo i criteri e le modalità disciplinati dalla Convenzione n. 176832 del 27 giugno 2024, tra la SNA e la RGS.

Ai fini della partecipazione al ciclo di formazione di cui al comma 1, le amministrazioni di cui all'articolo 10, comma 3 del decreto-legge del 9 agosto 2024, n. 113, entro il 6/2/2025 si sono registrate sul portale della formazione accrual a seguito dell'individuazione del Responsabile del Servizio finanziario, già registrato sul portale, che ha il compito di curare l'iscrizione, sul medesimo portale, del Referente Responsabile della formazione (Segretario generale) e del personale indicato dall'amministrazione per espletamento del primo ciclo di formazione. Il referente responsabile della formazione, monitora il completamento del percorso formativo del personale iscritto al portale, avendo riguardo agli adempimenti della fase pilota di cui alla

milestone M1C1-118 e delle tempistiche e degli adempimenti richiesti per la rendicontazione del target M1C1-117. La formazione dovrà essere completata entro il primo trimestre 2026 ricordando che si tratta di 19 moduli e che per ognuno si sarà sottoposti ad un questionario prima di averne l’attestato e il passaggio al successivo modulo.

PA 110 e Lode

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione di tutto il personale, oltre alla della formazione, sia in house sia a catalogo offerta a tutti i dipendenti senza distinzione di qualifica, area di appartenenza e titolo di studio, le possibilità offerte dal Ministero della Funzione Pubblica, quali “PA 110 e Lode”, che rappresenta una bella opportunità per i dipendenti pubblici (www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode). Il progetto consente di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Questo perché se è importante assumere personale sempre più qualificato, occorre anche investire sulla formazione universitaria e post-universitaria, anche di chi già lavora nella PA.

Permessi retribuiti per motivi di studio

In linea di tendenza, l’Amministrazione intende favorire la partecipazione del proprio personale a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione, anche svolti in modalità telematica, di interesse per l’attività istituzionale. Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, e consentire di conciliare i tempi di vita, l’Ente, offre la possibilità di accedere, in base all’art. 46 del nuovo CCNL, alle 150 ore di permessi per motivi di studio. Solitamente si riescono ad accogliere la quasi totalità delle richieste pervenute, nel rispetto della percentuale imposta dalla normativa.

3.4.7 Monitoraggio

Per ciascun dipendente deve essere attivata una “scheda rendicontazione formazione” che riporti i corsi autorizzati e fruiti nel corso dell’esercizio e consenta il monitoraggio delle ore di formazione complessivamente svolte, secondo il seguente modello in formato .xls.

RENDICONTAZIONE FORMAZIONE ANNO 2025					
Cognome e nome - Area di inquadramento - profilo professionale					
Tema del corso	Data di svolgimento	N. ore	Modalità erogazione	Soggetto erogatore	Attestato si/no
Firma del dipendente			Firma del Responsabile		

I Responsabili di Settore, monitorano costantemente la partecipazione alle attività formative e segnalano eventuali correttivi da apportare al piano della formazione.

Le schede di formazione dei singoli dipendenti (compresi i titolari di incarico di E.Q.) dovranno essere costantemente aggiornate a cura di questi ultimi e trasmesse entro il 15 gennaio dell'anno successivo all'ufficio personale preposto alla rendicontazione sull'attuazione del piano della formazione.

Il Nucleo di valutazione accerta il conseguimento degli obiettivi relativi alla formazione dei Responsabili e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della performance individuale.

4. SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

4.1 IL MONITORAGGIO DEL PIAO

Sebbene l'allegato al D.M. 132/2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi.

In fase di prima applicazione si sconta l'eterogeneità dei piani e dei programmi assorbiti, ciascuno dei quali porta con sé precise modalità stabilite all'interno delle norme che li disciplinano, cosicché la vigente normativa in materia, ed in particolare l'art. 6 comma 3 del D.L. 80/2021 e l'art. 5 comma 2 DM. n. 132/2022, prevede modalità differenziate:

- sottosezione Valore pubblico e Performance, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10 comma 1 lett. b) D.lgs. n. 150/2009
- sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, monitoraggio secondo le modalità stabilite dal vigente PPCT e/o dall'Anac;
- sezione Organizzazione e Capitale umano, monitoraggio su base triennale con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance, da parte del nucleo di valutazione.

Costituiscono altresì documenti di rendicontazione la Relazione della Giunta allegata al Conto Consuntivo, ove sono rendicontati i risultati conseguiti per singole missioni, singoli servizi e singoli programmi del bilancio comunale.

4.1.1 Il sistema integrato di monitoraggio

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, si provvederà ad approvare tutte le attività di monitoraggio all'interno di un'unica deliberazione.

5. ALLEGATI

ALLEGATO A

Piano della performance per il triennio 2025/2027

ALLEGATO B

Definizione competenze in materia di trasparenza

ALLEGATO C

Procedimenti amministrativi assegnati ai singoli Settori (già allegati nelle edizioni precedenti del PIAO)

ALLEGATO D

Elenco Servizi dello sportello telematico



COMUNE DI CINGOLI
PROVINCIA DI MACERATA

