



**CITTÀ DI TERAMO**

---



**PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2025 - 2027**

<b>Indice</b>	<b>Pag</b>
INTRODUZIONE	3
La normativa	
1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	6
1.1 Analisi del contesto esterno	6
1.1.1 Contesto demografico	
1.1.2 Contesto economico	11
1.1.3 Stato di salute finanziario	12
1.1.4 Legalità e sicurezza	12
2.1.1 Valore pubblico, performance e anticorruzione	18
2.1.2 Stakeholders	29
2.2 Performance	31
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	32
2.3.1. Il PTPCT dalla nascita al PIAO	32
3. Organizzazione e Capitale Umano	36
3.1 Struttura organizzativa	
3.2 L'evoluzione del personale in forza lavoro	39
3.3 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare	41
3.4 Organizzazione del lavoro agile	46
3.4.1 Introduzione	
3.4.2 Richiami normativi ad integrazione delle premesse normative lavoro agile	46
3.4.3 Programmazione 2025-2027	47
3.5 Piano triennale del fabbisogno del personale	49
3.5.1 Lo stato di attuazione dei piano occupazioni – Piano triennale dei fabbisogni	49
3.5.2. Piano triennale del fabbisogno di personale	55
3.6 Formazione del personale	65
3.6.1. Il contesto	65
3.6.2. Fabbisogni formativi e loro integrazione con le linee strategiche del PIAO	67
3.6.3. Gli interventi di formazione per l'anno 2025	68
3.6.4. Le risorse finanziarie	71
3.7 Accessibilità ed inclusione: sviluppo pari opportunità	73
3.7.1 Contesto di riferimento: il ruolo del PAP per lo sviluppo delle pari opportunità sul luogo di lavoro	
3.7.2 Gli obiettivi del PAP e le azioni previste per il triennio 2023-25	74
3.8 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte dei soggetti fragili	75
4. Monitoraggio	77
La Matrice del Valore Pubblico del Comune di Teramo per l'anno 2023	79

## INTRODUZIONE

### La normativa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato introdotto dall'articolo 6 del 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", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO nasce con l'obiettivo di essere una concreta semplificazione della burocrazia e di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso". Le finalità dell'introduzione del PIAO sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, finalizzato anche ad ordinare priorità e fabbisogni;
- orientare il cambiamento al valore pubblico;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Due sono le normative intervenute per l'attuazione del citato art. 6, D.L. n. 80/2021: il DPR 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (GU n. 151 del 30/06/2022), e il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 132 del 30/06/2022 (pubblicato nella G.U. n. 209 del 07/09/2022 e in vigore dal 22/09/2022).

Il DPR 24 giugno 2022, n. 81, emanato sotto forma di "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione", ha definito i documenti programmatici assorbiti dal PIAO e soppresso i correlati adempimenti previsti dalle singole normative di riferimento. Tali documenti sono:

- a) Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP);
- e) Piani della Formazione.

L'art. 1, c. 4 del DPR n. 81/22, ha sancito inoltre la separazione tra Piano della performance e Piano esecutivo di gestione prevedendo la soppressione dell'art. 169, c. 3-bis terzo periodo, del D.Lgs. n. 267/2000, facendo venir meno il principio di unificazione organica dei due documenti. Il principio di coerenza dei contenuti del PIAO con i documenti di programmazione finanziaria viene in ogni caso recuperato nel successivo Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022 di approvazione del regolamento di definizione dei contenuti del PIAO che all'art. 8, c. 1. ha stabilito che il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del decreto assicuri la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto, pertanto rimane comunque sostanziale la correlazione tra obiettivi di performance e risorse finanziarie, umane e strumentali.

Con il Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022 è stato emanato il regolamento che ha definito il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, attraverso il piano tipo quale strumento a supporto alle amministrazioni, che ricalca la bozza di Linee guida del 2021 e la struttura già ivi delineata del Piano, al quale le pubbliche amministrazioni conformano il proprio Piano.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha reso accessibile la piattaforma per la pubblicazione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, ai fini della pubblicazione del documento sul sito istituzionale del Dipartimento medesimo (<https://piao.dfp.gov.it>). La

pubblicazione deve avvenire anche sul sito istituzionale dell'Ente. Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno con provvedimento della Giunta comunale. Nel caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci, ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno.

Sezione 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico; b) Performance; c) Rischi corruttivi e trasparenza.

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale dei fabbisogni.

Sezione 4 - Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; per il 2025 viene approvato nei termini di proroga, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno, essendo il termine di approvazione del Bilancio stato differito al 28 febbraio 2025 con Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2024 - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.2 del 03 gennaio 2025.

**1**

**Scheda anagrafica  
dell'Amministrazione**

## 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

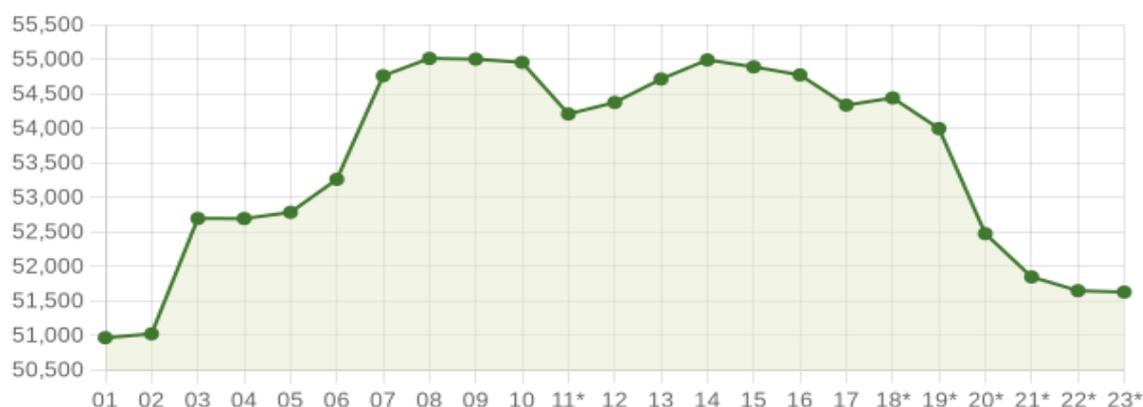
Denominazione Ente	Comune di Teramo
Sindaco	Dott. Gianguido D'Alberto
Vice Sindaco	Avv. Stefania Di Padova
Giunta	9 Assessori
Consiglio	32 Consiglieri
Codice IPA	c_1103
Indirizzo	Via Carducci, n. 33 – 64100 Teramo
Numero centralino	0861 3241
PEC	affarigenerali@comune.teramo.pecpa.it
Codice fiscale/Partita IVA	00174750679
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Codice ISTAT	067041
Codice Catastale	L103
Attività ATECO	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	<a href="http://www.comune.teramo.it">www.comune.teramo.it</a>
Pagina Facebook	<a href="https://www.facebook.com/comunediteramo">https://www.facebook.com/comunediteramo</a>
Instagram	<a href="https://www.instagram.com/teramocomunediteramo">https://www.instagram.com/teramocomunediteramo</a>
whatsapp	<a href="https://www.whatsapp.com/channel/0029Vb4Fkdn3GJP1X5udhZ3T">https://www.whatsapp.com/channel/0029Vb4Fkdn3GJP1X5udhZ3T</a>
telegram	<a href="https://t.me/comunediteramo">https://t.me/comunediteramo</a>

### 1.1 Analisi del contesto esterno

#### 1.1.1 Contesto demografico

Nell'ultimo decennio la popolazione della città ha subito una diminuzione: da 54.210 unità del 2011 alle 51.630 unità al 31 dicembre 2023.

#### Andamento demografico popolazione residente Comune di Teramo 2001 - 2023



#### Andamento della popolazione residente

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

(\*) post-censimento

## Distribuzione della popolazione per tipologia e fascia d'età al 31/12/2023 (fonte interna).

Popolazione per tipologia  
Totale popolazione n.52453

n.24595 famiglie  
70,78%

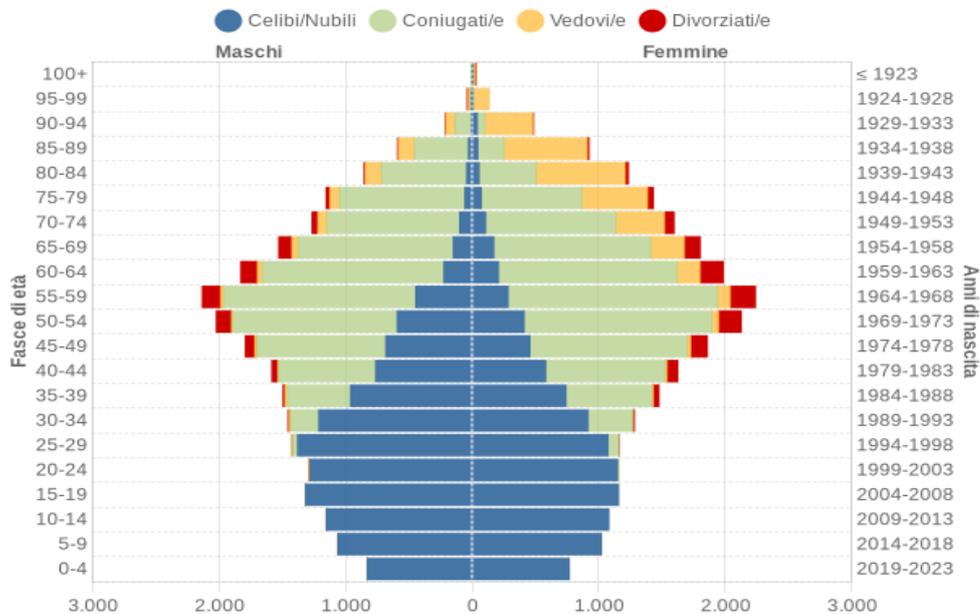
n.10155 famiglie monocomponente  
29,22%

Percentuale rispetto a fascia di età  
0-14      15-65      >65  
11,09 %    64,35%    24,55%

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Teramo per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

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.

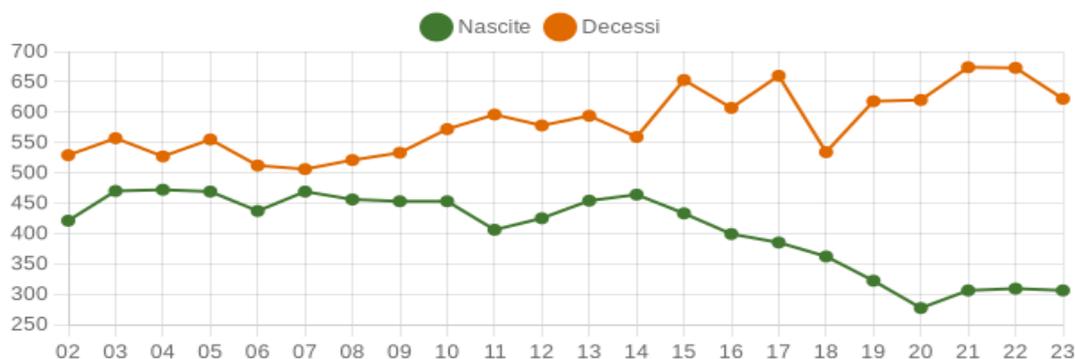
## Popolazione residente nel Comune di Teramo per età, sesso, e stato civile al 1° gennaio 2024



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024  
COMUNE DI TERAMO - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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 residente nel Comune di Teramo



#### Movimento naturale della popolazione

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

### Dettaglio movimento naturale della popolazione residente nel Comune di Teramo 2002 – 2023

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gen - 31 dic	421	-	529	-	-108
2003	1 gen - 31 dic	470	+49	557	+28	-87
2004	1 gen - 31 dic	472	+2	527	-30	-55
2005	1 gen - 31 dic	469	-3	555	+28	-86
2006	1 gen - 31 dic	437	-32	512	-43	-75
2007	1 gen - 31 dic	469	+32	506	-6	-37
2008	1 gen - 31 dic	456	-13	521	+15	-65
2009	1 gen - 31 dic	453	-3	533	+12	-80
2010	1 gen - 31 dic	453	0	572	+39	-119
2011 (1)	1 gen - 8 ott	325	-128	454	-118	-129
2011 (2)	9 ott - 31 dic	81	-244	142	-312	-61
2011 (3)	1 gen - 31 dic	406	-47	596	+24	-190
2012	1 gen - 31 dic	425	+19	578	-18	-153
2013	1 gen - 31 dic	454	+29	594	+16	-140
2014	1 gen - 31 dic	464	+10	559	-35	-95
2015	1 gen - 31 dic	433	-31	653	+94	-220
2016	1 gen - 31 dic	399	-34	607	-46	-208
2017	1 gen - 31 dic	385	-14	660	+53	-275
2018*	1 gen - 31 dic	362	-23	534	-126	-172
2019*	1 gen - 31 dic	322	-40	618	+84	-296
2020*	1 gen - 31 dic	277	-45	620	+2	-343
2021*	1 gen - 31 dic	306	+29	674	+54	-368
2022*	1 gen - 31 dic	309	+3	673	-1	-364
2023*	1 gen - 31 dic	306	-3	622	-51	-316

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

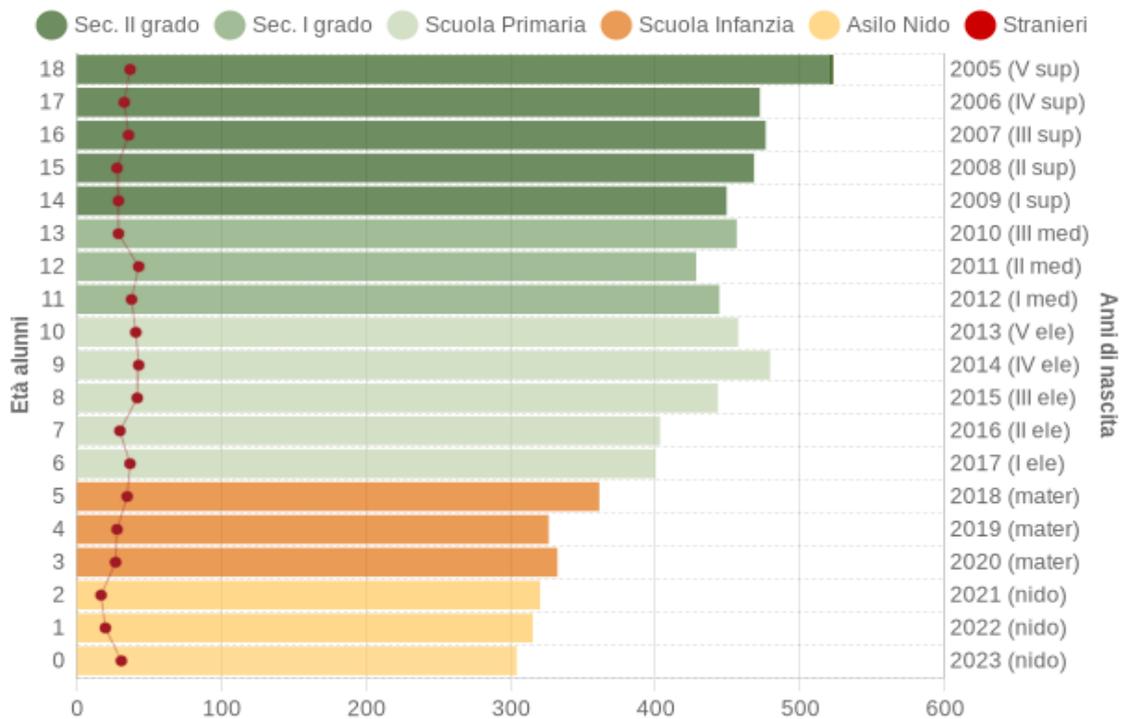
(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe

Distribuzione della popolazione del Comune di Teramo per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2024/2025 delle scuole di Teramo, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

### Popolazione per età scolastica nel Comune di Teramo al 1° gennaio 2024

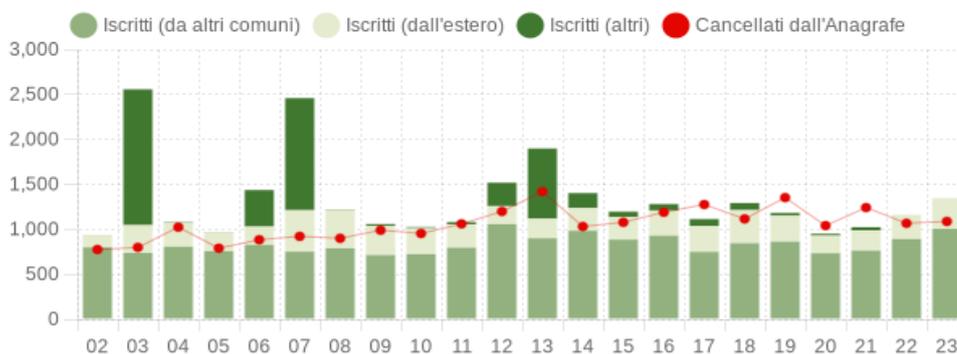


Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI TERAMO - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Teramo negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del Comune. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).

### Flusso migratorio della popolazione nel Comune di Teramo 2023



Flusso migratorio della popolazione

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

Popolazione straniera residente a Teramo al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

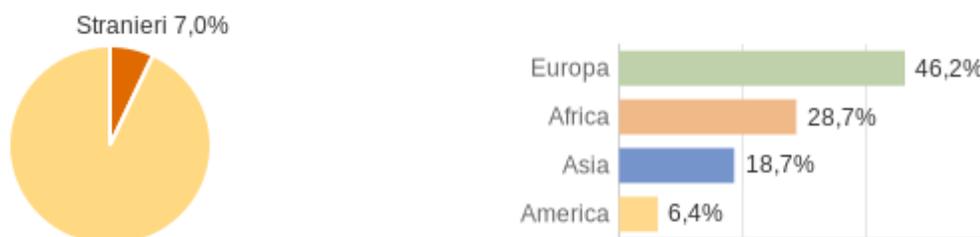
### Andamento della popolazione con cittadinanza straniera nel Comune di Teramo al 1° gennaio 2024



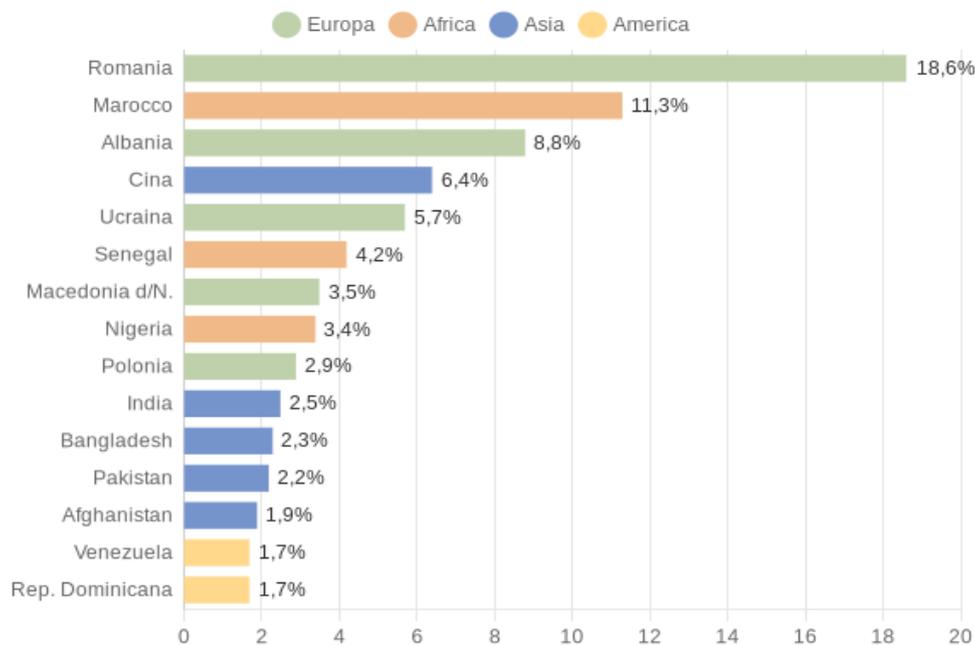
#### Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

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

Gli stranieri residenti a Teramo al 1° gennaio 2024 sono 3.616 e rappresentano il 7% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 18,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal **Marocco** (11,3%) e dall'**Albania** (8,8%).

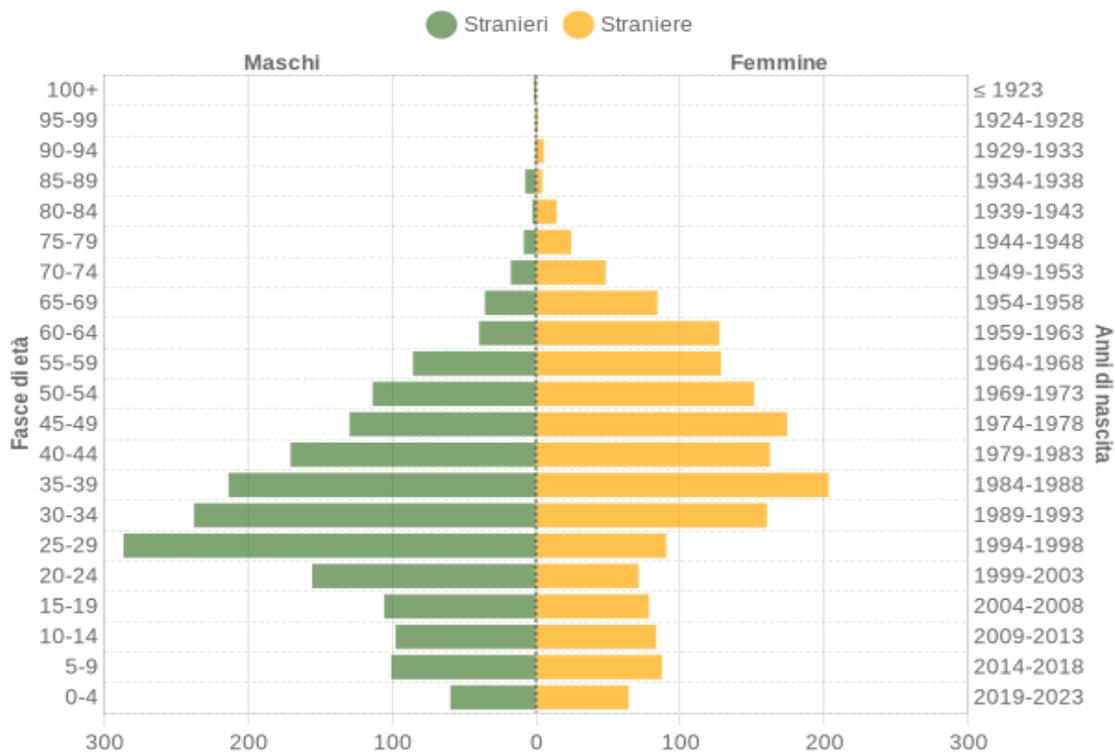


#### Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

COMUNE DI TERAMO - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

In basso è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione straniera residente a Teramo per età e sesso al 1° gennaio 2024 su dati ISTAT.

### Distribuzione popolazione straniera nel Comune di Teramo al 1° gennaio 2024 per età e sesso



Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2024  
 COMUNE DI TERAMO - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

### 1.1.2 Contesto economico

**Consistenza delle imprese nel Comune di Teramo - Dati riferiti alle localizzazioni del terzo trimestre 2024**  
 (Fonte CRESA - Centro Studi dell'Agenzia per lo Sviluppo della Camera di Commercio del Gran Sasso)

Nome del report: Localizzazioni 3° trimestre 2024  
 Descrizione: Localizzazioni 3° trimestre 2024  
 Creato il: 10-gen-2025 8.53.32  
 Filtri utilizzati: Regione includes ABRUZZO  
 Provincia includes TERAMO  
 Comune includes TE041 TERAMO

Settore	Tipo Localizzazione									
	Sede		U.L. con sede in PV		1.a U.L. con sede F.PV		Altre U.L. con sede		Totale	Totale
	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive
A Agricoltura, silvicoltura pesca	523	522	12	12	2	2	2	2	539	538
B Estrazione di minerali da cave e miniere	4	4	2	2	-	-	-	-	6	6
C Attività manifatturiere	400	339	71	61	16	16	4	4	491	420
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	9	9	7	7	11	11	4	4	31	31
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	8	8	6	6	2	2	-	-	16	16
F Costruzioni	703	619	51	47	16	16	1	1	771	683
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	1.210	1.085	261	234	131	131	51	51	1.653	1.501
H Trasporto e magazzinaggio	76	64	16	13	12	12	18	18	122	107
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	377	313	122	111	15	15	4	4	518	443
J Servizi di informazione e comunicazione	202	174	26	23	15	15	2	2	245	214
K Attività finanziarie e assicurative	149	142	16	16	28	28	15	15	208	201
L Attività immobiliari	226	205	10	7	8	8	3	3	247	223
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	271	251	25	22	47	47	3	3	346	323
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	226	213	30	29	22	22	5	5	283	269
P Istruzione	39	33	2	2	7	7	3	3	51	45
Q Sanità e assistenza sociale	53	43	14	11	12	12	3	3	82	69
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	109	98	34	27	7	7	-	-	150	132
S Altre attività di servizi	364	348	29	28	6	6	1	1	400	383
X Imprese non classificate	365	5	16	12	4	3	2	2	387	22
<b>Grand Total</b>	<b>5.314</b>	<b>4.475</b>	<b>750</b>	<b>670</b>	<b>361</b>	<b>360</b>	<b>121</b>	<b>121</b>	<b>6.546</b>	<b>5.626</b>

Il tasso di occupazione 2023 nella fascia d'età 15 – 64 anni è pari al 63,2% e registra un aumento a confronto con il dato 2021 (60,4%), in aumento rispetto ai livelli dei tassi di occupazione del periodo pre - pandemico (il 60,6% nel 2018). Il dato è superiore sia al dato dell'Abruzzo (61,3%) che al tasso del Mezzogiorno (48,2%), nonché al dato nazionale (il 61,5%). (Fonte: Dati ISTAT). Il tasso di disoccupazione 2023 nella fascia d'età 15 – 64 anni è pari al 6,8%

L'economia locale è caratterizzata dai seguenti dati essenziali:

- Reddito medio pro capite anno 2022 c.a. euro 21.276,00;
- Numero delle imprese femminili attive al 31 dicembre 2023 numero 1.146;
- Numero delle imprese giovanili attive al 31 dicembre 2023 numero 372;
- Numero pensionati 13865 anno 2021;

Reati denunciati anno 2023 numero 1791;

Reati di criminalità organizzata denunciati anno 2022 numero 0;

Numero procedimenti penali in corso nei confronti di amministratori e dipendenti dell'ente: anno 2024 numero 8;

Numero procedimenti di responsabilità contabile in corso nei confronti di amministratori e dipendenti dell'ente: anno 2024 numero 0.

### 1.1.3 Stato di salute finanziario

In attuazione dell'art. 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011, gli enti locali devono predisporre, quale allegato obbligatorio ai predetti documenti contabili, anche il piano degli indicatori e dei risultati attesi approvati con il Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2015. Il piano degli indicatori e dei risultati attesi, le cui risultanze hanno il dichiarato fine di consentire la comparazione dei bilanci e di essere misurabili e che sono riferiti ai programmi e agli altri aggregati del bilancio, oltre che essere allegato al bilancio di previsione e al rendiconto della gestione, sono pubblicati sul sito internet istituzionale dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente" e, a detto documento si rimanda.

### 1.1.4 Legalità e sicurezza

Ai fini dell'esame del contesto esterno in materia di legalità e sicurezza sono state prese in considerazione fonti di riferimento di rilievo di cui si dà conto nel seguito.

Anzitutto, si segnala la relazione annuale 2023 ANAC presso la Camera dei Deputati dello scorso 14 maggio 2024 in cui il Presidente Busia ha sottolineato come: *“Anche quando non uccide, la corruzione arreca danni inestimabili, affinando le sue armi con mezzi sempre più subdoli. Opere non ultimate, o completate con smodati ritardi e sperpero di risorse pubbliche. Imprese sane che falliscono a causa di un mercato poco aperto e trasparente. Giovani eccellenze costrette a cercare all'estero chances di realizzazione professionale, sottratte in patria da concorsi poco trasparenti. La corruzione mortifica legittime aspettative, deteriora la qualità dei servizi pubblici, rafforza le mafie, inquina la democrazia. Ha un costo, quindi, sociale, civile e umano, oltre che economico. È essenziale, quindi, prevenirla ancor prima che reprimerla, per evitare che la sua ombra si distenda sulla società, sull'apparato pubblico e sul tessuto produttivo, pregiudicando prospettive di lavoro e di vita”*.

Nell'ultimo Rapporto dell'European Court of Auditors, la Corte dei conti europea, l'Italia risulta il Paese con il valore più alto in termini di danni finanziari al bilancio dell'Ue stimati a seguito di frodi e malversazioni, anche riconducibili alla criminalità organizzata, con 6,02 miliardi di euro di malversazioni: ampliando il quadro a tutte le indagini attive a oggi (618 contro le 556 registrate al 31 dicembre scorso), la cifra sale a 7,38 miliardi – di cui 5,22 solo di evasione Iva – su un totale di 11,5 miliardi. Dati non incoraggianti cui si aggiungono quelli relativi alle indagini avviate dalla procura lussemburghese - nei confronti dell'Italia - sui finanziamenti legati al Recovery Fund: 179 su un totale di 223 aperte nel corso del 2023 e 228 indagini su 307 aperti nel 2024. In generale, l'Italia si conferma al primo posto per numero di indagini aperte (764), con un danno complessivo stimato di 7,05 miliardi di Euro, il più elevato tra gli Stati membri.

Più specificatamente, solo nel 2024 sono state avviate 458 nuove indagini, per un impatto stimato di 3,48 miliardi di Euro.

Per quanto riguarda il Pnrr, tra le principali modalità di frode ci sono la falsificazione di documenti, la corruzione nella gestione delle gare d'appalto e la creazione di imprese fittizie per accedere ai fondi per l'attuazione del Piano. Anche per questo, - evidenzia Busia - occorre tenere conto dei recenti richiami della Commissione europea sulla necessità di rafforzare la prevenzione della corruzione, come elemento essenziale per tutelare lo Stato di diritto e mantenere la fiducia dei cittadini e delle imprese nelle istituzioni pubbliche, nel contesto di una governance democratica, affidabile ed efficace.

Su questo aspetto assume importanza, il progetto di Direttiva presentato dalla Commissione nel maggio 2023, ora all'esame del Consiglio, che propone un modello di prevenzione della corruzione sostanzialmente in linea col paradigma italiano che se approvato sarà essenziale per assicurare in Europa una crescita ispirata ai suoi valori fondativi.

In ultimo lo scorso 9 dicembre 2024, la Corte dei Conti ha pubblicato la Relazione semestrale sullo stato di attuazione del “Piano nazionale di ripresa e resilienza”, che analizza i progressi nei primi due semestri del 2024. Il Documento offre una panoramica dettagliata delle Riforme e degli Investimenti, effettuati ed evidenzia risultati incoraggianti in termini di attuazione del “PNRR”, non trascurando però la necessità di migliorare la rendicontazione e la strategia antifrode. La Corte raccomanda un monitoraggio più efficace e l'adozione di Misure correttive tempestive per assicurare il rispetto delle scadenze future.

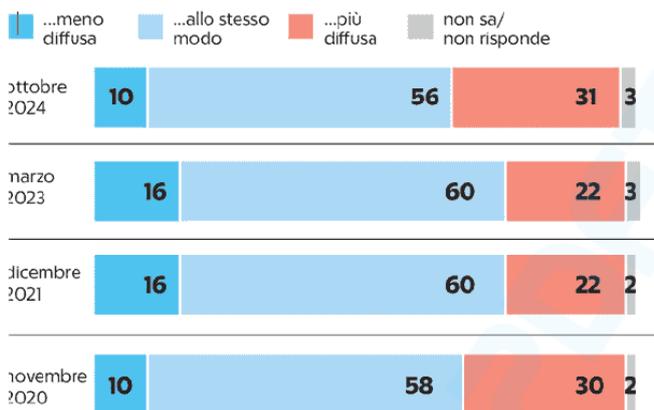
Nell'ambito dell'organizzazione del Comune di Teramo, prosegue pertanto il presidio sugli interventi finanziati con fondi PNRR e PNC.

Interessante per l'analisi del fenomeno corruttivo è il lavoro svolto dall'Istituto di Statistica a livello nazionale e internazionale, presentato nel corso di un convegno, lo scorso 06 giugno e che rappresenta una tappa fondamentale per implementare lo Statistical Framework delle Nazioni Unite, un sistema di statistiche sulla misurazione diretta e indiretta dell'esperienza di corruzione vissuta da famiglie e imprese, sulla percezione della corruzione, sugli indicatori di rischio e sulla risposta dello Stato, predisposto dallo United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). Gli indicatori – circa un centinaio – riguardano le diverse forme di corruzione riportate dalla Convenzione internazionale per la lotta alla corruzione (United Nations Convention against Corruption).

Dalla rilevazione svolta risulta in particolare che, tra le famiglie che hanno acconsentito a pagare, il 77,4% ritiene che sia stato utile per ottenere quanto desiderato. Il 75% delle famiglie ricorrerebbe di nuovo all'uso del denaro, dei favori o dei regali.

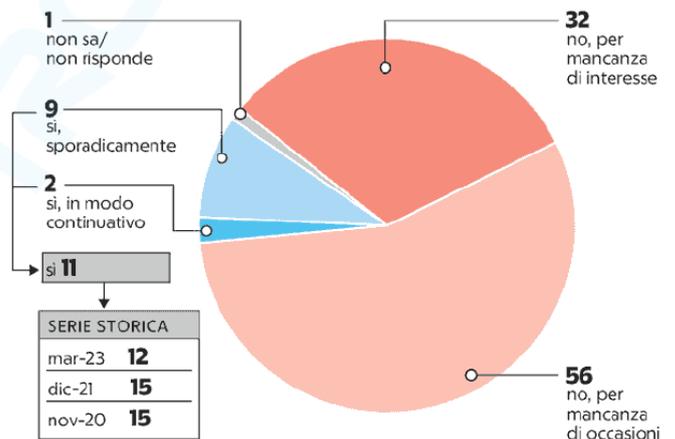
Da un sondaggio condotto da Demos emerge altresì che la percezione del fenomeno corruttivo coinvolge una larga area di persone. Il 56%, infatti, ritiene che la corruzione non si sia ridimensionata rispetto all'epoca di Tangentopoli (Fonte: Quotidiano La Repubblica del 9 dicembre 2024).

**LA CORRUZIONE OGGI E ALL'EPOCA DI TANGENTOPOLI**  
**SECONDO LEI, LA CORRUZIONE POLITICA OGGI, RISPETTO**  
**ALL'EPOCA DI TANGENTOPOLI, È...**  
 (valori % - serie storica)

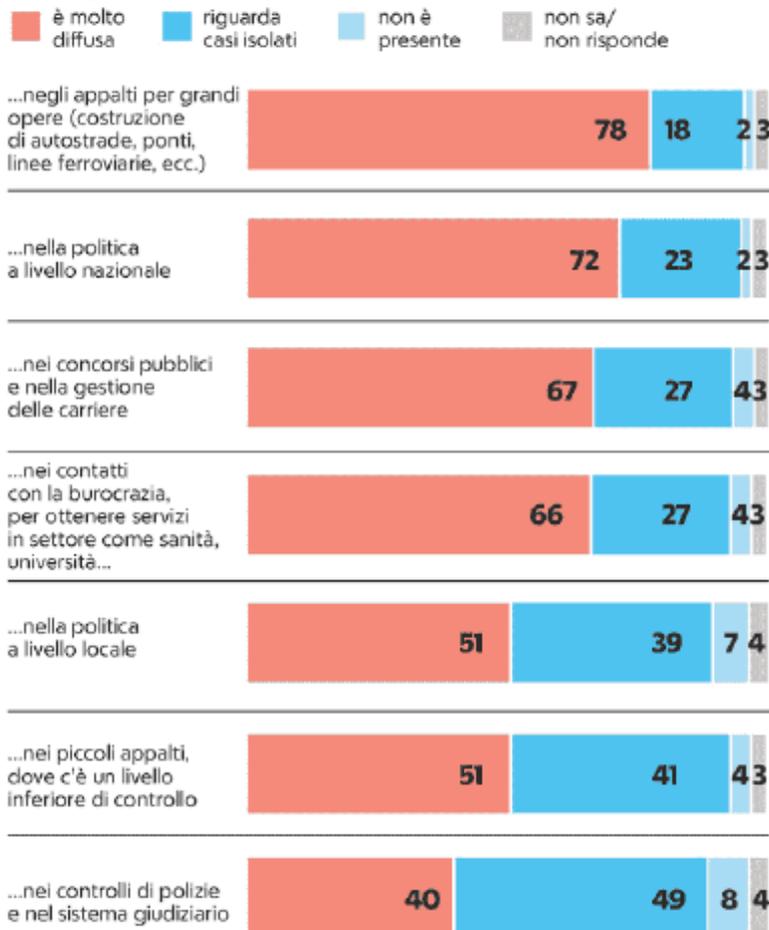


**LA PROTESTA CONTRO LA CORRUZIONE**

Ha mai partecipato a iniziative, movimenti, attività di mobilitazione e protesta contro la corruzione? (valori % e serie storica di chi risponde "Sì")



**LA DIFFUSIONE DELLA CORRUZIONE IN DIVERSI AMBITI**  
**SECONDO LEI LA CORRUZIONE...**  
 (valori %)



Fonte: sondaggio PRIN PNRR 2022 - P2022YRFWS SOMMOSSA - Ottobre 2024 (base: 1001 casi)

È stata poi esaminata la Relazione al Parlamento del Ministro dell'Interno, sull'attività della DIA nel secondo semestre 2023, in cui si evidenzia come la criminalità organizzata continui ad attraversare un processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti socio-economici ed alla vantaggiosa penetrazione dei settori imprenditoriali, implementando le capacità relazionali e sostituendo l'uso della violenza -mai ripudiato- con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive. A dimostrazione di ciò la Relazione precisa come vi sono state numerose indagini per l'accaparramento da parte di sodalizi mafiosi di appalti e servizi pubblici. Oggi le mafie preferiscono rivolgere le proprie attenzioni ad ambiti affaristico-imprenditoriali, approfittando della disponibilità di ingenti capitali accumulati con le tradizionali attività illecite. I gruppi criminali manifestano una spiccata sensibilità, a cogliere le opportunità e i segnali provenienti dal territorio che essi interpretano in modo distorto e funzionale solo ai propri interessi.

*L'interesse delle mafie si rivolge principalmente all'aggiudicazione di appalti pubblici e privati, subappalti, forniture di beni e servizi vari, talvolta mediante l'avvicinamento di funzionari "infedeli" della Pubblica amministrazione sensibili alle proposte corruttive, soprattutto in un contesto di crescita economica. Sotto questa prospettiva, l'attuale quadro economico positivo rappresenta per i sodalizi mafiosi un ulteriore fattore attrattivo.*

*L'attività di analisi conferma che, sin da tempi risalenti, la criminalità organizzata individua nei flussi di denaro provenienti dai fondi pubblici un'opportunità da cogliere a proprio vantaggio, con meccanismi di schermatura di soggetti terzi inseriti figurativamente nelle compagini societarie, soprattutto nei settori economici con lavorazioni a minore valore tecnologico, quali demolizioni, movimento terra, noleggio di singole attrezzature e di macchinari con operatore abilitato alla conduzione.*

Sulla convergenza tra gli affari criminali e le aspettative degli imprenditori appaiono significative le affermazioni del Procuratore nazionale Antimafia ed Antiterrorismo, Giovanni MELILLO, in occasione dell'audizione del 21 giugno 2023, presso la Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie, che ha affermato come *tutto questo conduce a definire il valore di un'intima e non sopprimibile contiguità del mondo del crimine organizzato e del mondo dell'impresa ed è una relazione che può assumere le forme più diverse... Oggi 'ndrangheta e camorra ad esempio sono giganteschi hub di servizi illegali per il mondo dell'impresa. Tutto il sistema delle false fatturazioni, la gestione di gigantesche reti di cosiddette cartiere, i servizi di trasporto del contante... la stessa ramificazione della 'ndrangheta nel Nord Italia e in Europa segue le logiche e le rotte delle costellazioni di imprese che sono continuamente sospese tra ricorso sistematico a false fatturazioni, a frodi fiscali, a bancarotte fraudolente e insolvenze quasi sempre in danno dell'erario.*

*L'analisi nel semestre conferma che la "lotta" alla mafia rappresenta ancora oggi una priorità essenziale per garantire il buon andamento dell'economia e la corretta gestione della "Cosa pubblica" e in questo la sola attività repressiva non può essere considerata l'unica via per un risultato efficace. Appare necessario puntare sull'azione di prevenzione e, ancor prima, sull'aspetto culturale, mediante la diffusione e il riconoscimento del disvalore dell'agire mafioso, per maturare così la piena affermazione dei principi dell'ordinato vivere, alla base della pacifica e produttiva convivenza nella società contemporanea. In questo ambito, fondamentale appare anche una corretta informazione in favore delle nuove generazioni, per incentivare la crescita del senso civico.*

Per quanto concerne l'attività preventiva dei Gruppi Interforze Antimafia istituiti presso le Prefetture, con riferimento al 2° semestre 2023 sono state adottate da parte delle Prefetture abruzzesi 9 provvedimenti interdittivi, di cui 2 adottati dalla Prefettura di Teramo nei confronti di altrettante società operanti nel settore agricolo i cui amministratori sono risultati contigui ad esponenti della criminalità organizzata.

Nel contesto cittadino, il 2 agosto 2023, la Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Action" che ha interessato anche Ascoli Piceno e Ravenna, ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 12 soggetti di nazionalità italiana e albanese, accusati di concorso in detenzione e spaccio di stupefacenti. L'indagine ha avuto origine da un sequestro di stupefacente, del tipo eroina e cocaina, per la maggior parte destinato al mercato teramano.

Il 13 ottobre 2023, a Teramo, i Carabinieri hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 5 soggetti accusati di estorsione aggravata dal metodo mafioso. Le indagini sono scaturite da una denuncia presentata da un imprenditore edile del posto, rimasto vittima di richieste estorsive da parte di alcuni pregiudicati di origini campane, ex collaboratori di giustizia.

Il 6 novembre 2023, la Guardia di finanza di Teramo, all'esito di indagini finanziarie delegate dalla DDA di l'Aquila concernenti presunte infiltrazioni sul territorio teramano della criminalità organizzata di matrice calabrese, ha deferito in stato di libertà 10 persone coinvolte, a vario titolo, in una frode al bilancio comunitario e nazionale, tesa all'indebita percezione di provviste pubbliche erogate dalla Regione Abruzzo in attuazione del piano di sviluppo regionale 2014-2020. Il principale indagato risulterebbe un imprenditore di origini calabresi contiguo a figure 'ndranghetiste.

**2**

**Valore pubblico,**

**Performance e**

**Anticorruzione**

### 2.1.1 Valore pubblico, performance e anticorruzione

Il concetto di valore pubblico trova una prima definizione ufficiale in un documento del 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con il significato di “migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder”. Il valore pubblico si definisce quindi come la capacità della performance organizzativa di incidere sulla società. Torna poi nel Piano Nazionale Anticorruzione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC (2019), dove si parla di “Orizzonte del valore pubblico”, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni. Possiamo quindi cercare di definire il valore pubblico come il miglioramento degli impatti esterni in diversi ambiti su utenti e stakeholders e degli impatti interni sulla salute delle risorse a disposizione dei soggetti che si occupano della sua creazione. In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una Pubblica Amministrazione crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale). L’azione amministrativa e i suoi obiettivi devono inoltre compenetrarsi con gli obiettivi di trasparenza e anticorruzione poiché la performance e la capacità di raggiungimento dei risultati non può mai avvenire a discapito della disciplina e del rispetto della norma e delle regole. Darne evidenza significa sottolineare la capacità dell’Ente di essere soggetto affidabile nel rapporto con gli stakeholder siano essi soggetti di ricaduta degli obiettivi o partner per il raggiungimento degli stessi. L’amministrazione è quindi chiamata ad essere efficace ed efficiente, passando da un miglioramento delle condizioni organizzative e delle risorse interne all’Ente stesso, nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza.

In generale, quindi, il valore pubblico, può essere definito come l’incremento del benessere, attraverso l’azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, etc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, etc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall’Amministrazione verso l’utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all’Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socio-economico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio:

<b>In senso stretto</b>	<i>Quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline</i>
<b>In senso ampio</b>	<i>Quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, anche tramite BES (Benessere Equo e Solidale) e SDGs (Sustainable Developments Goals)</i>

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l’efficacia quantitativa, l’efficienza economico finanziaria, gestionale, etc., sulla base di specifici indicatori come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

Il Comune di Teramo pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile ed una **transizione reale** verso **Teramo Città Capoluogo**.

L’obiettivo dell’Amministrazione è quello di supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità. Il Valore Pubblico è generato:

- *internamente all'Amministrazione*, attraverso la gestione dell'organizzazione, del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, del Piano delle Azioni Positive, del Piano della Formazione del Personale, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- *esternamente all'Amministrazione* nei confronti dell'utenza, attraverso il Piano dei Fabbisogni, il Piano degli Obiettivi e la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.

In linea con tale contesto, si riportano di seguito **le dimensioni del Valore Pubblico**, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente:

Sono tre i principali ambiti su cui impattare nella generazione di valore pubblico:

- **ambito socio-culturale:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti della comunità, in particolare si riferisce allo sviluppo basato sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;
- **ambito economico:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche;
- **ambito ambientale:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali ed è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che il Comune dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante.

Il valore pubblico è posto quindi al centro della programmazione strategica, in quanto bussola che orienta le scelte e i modi di realizzazione delle politiche dell'Ente. Questo perché il Valore Pubblico va progettato; pertanto vanno individuati degli strumenti specifici che ne permettano il controllo e la misurazione.

Il punto di partenza può essere individuato nella definizione delle linee programmatiche (approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 09/08/2023 che nella loro organizzazione fotografano gli ambiti su cui la Giunta ha deciso di intervenire nel corso del suo mandato:

### **1- Obiettivo strategico IDENTITÀ**

- 1- "Teramo Città Capoluogo": per una comunità che cresce, senza confini e senza periferie"

### **2- Obiettivo strategico CRESCITA**

- 2- Bilancio Responsabile, solidale e sostenibile
- 3- Valorizzare il personale dell'Ente
- 4- Rafforzare le azioni di indirizzo e controllo delle partecipate per garantire una migliore qualità dei servizi
- 5- Implementazione della partecipazione e della collaborazione tra le comunità
- 6- Facilitare e incentivare l'accesso dei cittadini ai servizi civici mediante l'utilizzo di nuovi strumenti digitali
- 7- Teramo Città dello sviluppo e dell'economia urbana
- 8- Garantire la legalità e la trasparenza delle procedure anche mediante il ricorso alla digitalizzazione

### **3- Obiettivo strategico SVILUPPO**

- 9- Teramo Capoluogo di un territorio collettivo che si rigenera
- 10- Teramo Capoluogo di una "Comunità" educante"

### **4- Obiettivo strategico CULTURA COME CAPITALE**

- 11- Teramo capoluogo oggi è "Città universitaria" e delle eccellenze della ricerca

12- Teramo Capoluogo creativa e vitale, Città della cultura che si apre ad un turismo culturale urbano sostenibile e di qualità

### **5- Obiettivo strategico SOSTENIBILITÀ**

13- Traffico, sosta, mobilità sostenibile: il processo virtuoso di una Città che cambia visione ed entra nel futuro

14- Teramo green, Teramo sostenibile, Teramo accessibile, Teramo Città del benessere animale

### **6- Obiettivo strategico BENESSERE**

15- Teramo Capoluogo, Città dei diritti, inclusiva, accessibile e integrata

16- Teramo Città dei giovani

17- Teramo Città Capoluogo del diritto alla salute e della qualità della sanità ospedaliera e territoriale

18- Teramo Capoluogo, Città degli sport e della Coppa Interamnia

### **7- Obiettivo strategico VIVIBILITÀ**

19- Teramo Città sicura

20- Teramo resiliente, la protezione civile baluardo nelle emergenze

Nella definizione delle priorità strategiche dell'ente si ritiene di dover tener conto, pur se tale scelta non deve essere ritenuta vincolante per gli enti locali, anche dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e degli impegni che sono in essa contenuti per dare concreta attuazione ai 17 *goals* in essa previsti.

L'approvazione della Agenda Onu 2030 è un passo fondamentale per definire in modo chiaro e condiviso a livello mondiale gli obiettivi di uno sviluppo che sia sostenibile. Sostenibilità che è definita dai 17 *Goals* dell'agenda, che descrivono la sostenibilità prendendo in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.

Sottoscrivendo quel documento, i paesi si sono impegnati ad intraprendere un cammino di profondo cambiamento delle strategie di sviluppo. È quindi iniziato un percorso di consapevole attenzione alla sostenibilità della società, consolidato dalle adozioni nazionali dell'Agenda, che per il nostro Paese è avvenuta nel 2017 con la pubblicazione della "*Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile*". Nonostante l'impegno degli ultimi anni, comunque eterogeneo e non lineare, il raggiungimento dei target posti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile appare ancora lontano per molti paesi e regioni. Gli sforzi richiesti per il loro raggiungimento hanno spostato il focus sull'implementazione delle azioni a livello sub-nazionale ponendo in un ruolo chiave i governi degli enti territoriali per l'implementazione di azioni e politiche concrete (UN, 2020). Molti degli obiettivi dell'Agenda sono legati alle attività istituzionali di enti, istituzioni e governi territoriali e soprattutto a tale livello devono essere monitorate le politiche e gli interventi, allo scopo di generare un sistema informativo e statistico utile a misurare gli eventuali *gap* e migliorare le azioni adottate per il raggiungimento degli obiettivi:

Goal 1: Sconfiggere la povertà

Goal 2: Sconfiggere la fame

Goal 3: Salute e benessere

Goal 4: Istruzione di qualità

Goal 5: Parità di genere

Goal 6: Acqua pulita e servizi igienico-sanitari

Goal 7: Energia pulita e accessibile

Goal 8: Lavoro dignitoso e crescita economica

Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture

Goal 10: Ridurre le disuguaglianze

Goal 11: Città e comunità sostenibili

- Goal 12: Consumo e produzione responsabili
- Goal 13: Lotta contro il cambiamento climatico
- Goal 14: Vita sott'acqua
- Goal 15: Vita sulla Terra
- Goal 16: Pace, giustizia e istituzioni solide
- Goal 17: Partnership per gli obiettivi



Di seguito viene illustrata l'associazione dei Programmi e degli obiettivi declinati nella Sezione Operativa del DUP (SeO) ai *Goals* dell'Agenda 2030, secondo un criterio di affinità di tematica di macrolivello. L'associazione viene rappresentata attraverso la lettura per Linee strategiche di mandato e Missioni, che consente di comprendere come l'Amministrazione ha deciso di impegnare le risorse per realizzare la propria strategia.

Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione		
Programma POP_0101 – Organi istituzionali		
0101.5. Implementazione della partecipazione e della collaborazione tra le comunità		
L.S. 2 Crescita	2.0101.5.1. sviluppo degli istituti previsti dal Regolamento sulla partecipazione	Pace, giustizia e istituzioni solide
	2.0101.5.2. Sviluppare e potenziare la comunicazione esterna al fine di promuovere il rapporto tra Amministrazione e cittadinanza	Pace, giustizia e istituzioni solide
	2.0101.5.3. Garantire il corretto funzionamento degli organi comunali	Pace, giustizia e istituzioni solide
	2.0101.5.4. Ufficio di supporto del Sindaco	Pace, giustizia e istituzioni solide
Programma POP_0102 – Segreteria generale		
0102.8. Garantire la legalità e la trasparenza delle procedure anche mediante il ricorso alla digitalizzazione		
L.S. 2 Crescita	2.0102.8.1. Implementazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione con particolare riferimento all'azione di prevenzione della corruzione	Pace, giustizia e istituzioni solide
	2.0102.8.2. Aggiornamento del vigente Codice di comportamento del Comune di Teramo	Pace, giustizia e istituzioni solide
	2.0102.8.3. Implementazione del controllo di regolarità amministrativa e contabile sulle determinazioni dirigenziali e sugli altri atti e provvedimenti amministrativi, nella fase successiva alla loro adozione	Pace, giustizia e istituzioni solide
Programma POP_0103 – Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato		

0103.2. Bilancio Responsabile, solidale e sostenibile			
L.S. 2 Crescita	2.0103.2.1. Rafforzamento e consolidamento del processo di miglioramento dei tempi di pagamento delle fatture pervenute dai fornitori di beni e servizi e opere pubbliche	Pace, giustizia e istituzioni solide	
	2.0103.2.2. Aggiornamento dei regolamenti di contabilità ed economato alla luce di nuove disposizioni normative	Pace, giustizia e istituzioni solide	
	2.0103.2.3. Acquisizione dei cronoprogrammi di spesa dei lavori, per la gestione contabile delle opere finanziate con contributi a rendicontazione	Pace, giustizia e istituzioni solide	
	2.0103.2.4. Gestione cassa vincolata mediante scritture contabili atte a determinare in ogni momento l'entità della giacenza della cassa vincolata e rendere possibile la conciliazione con la cassa vincolata del tesoriere	Pace, giustizia e istituzioni solide	
	2.0103.2.5. Entrate e spese di carattere non ripetitivo: verifica corretta codifica di bilancio ai fini della transazione elementare delle entrate e delle spese ricorrenti e non ricorrenti	Pace, giustizia e istituzioni solide	
	2.0103.2.6. Attuazione Piano razionalizzazione società partecipate	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	2.0103.2.7. Rafforzare le azioni di indirizzo e controllo delle partecipate per garantire una migliore qualità dei servizi e la razionalizzazione dei costi	Imprese, innovazione e infrastrutture	
Programma POP_0104 – Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali			
0104.2. Bilancio Responsabile, solidale e sostenibile			
L.S. 2 Crescita	2.0104.2.8. Progetto di recupero elusione/evasione di IMU e TARI – Allineamento banche dati	Pace, giustizia e istituzioni solide	
Programma POP_0105 – Gestione dei beni demaniali e patrimoniali			
0105.2. Bilancio Responsabile, solidale e sostenibile			
0105.5. Implementazione della partecipazione e della collaborazione tra le comunità			
0105.9. Teramo Capoluogo di un territorio collettivo che si rigenera			
0105.10. Teramo Capoluogo di una “Comunità Educante”			
0105.12. Teramo Capoluogo creativa e vitale , Città della cultura che si apre ad un turismo culturale urbano sostenibile e di qualità			
L.S. 2 Crescita	2.0105.2.9. Conclusione procedure di alienazione già deliberate dall'organo competente secondo regolamento vigente e gestione contenziosi per espropriazioni pregresse	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	2.0105.2.10. Soluzioni temporanee per uffici in locazione	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	2.0105.5.5. Stipula accordi/patti di collaborazione/partenariato o loro modifiche/rinnovi aventi ad oggetto immobili pubblici	Imprese, innovazione e infrastrutture	
L.S. 3 Sviluppo	3.0105.9.1. PNRR Mercato Coperto	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	3.0105.9.2. PNRR Efficientamento energetico edifici di proprietà pubblica	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	3.0105.9.3. Miglioramento sismico sede municipale piazza Orsini	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	3.0105.10.1. PNRR Ampliamento e riqualificazione asilo nido “La casetta sul fiume”	Imprese, innovazione e infrastrutture	Istruzione di qualità
	3.0105.10.2. PNRR Polo infanzia Villa Vomano	Imprese, innovazione e infrastrutture	Istruzione di qualità
	3.0105.10.3. Ordinanza Speciale Teramo Miglioramento sismico scuole	Imprese, innovazione e infrastrutture	Istruzione di qualità
L.S. 4 Cultura come capitale	4.0105.12.1. PNRR Sala Ipogea e sottopassi	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	4.0105.12.2. PNRR Restauro Chiesa S. Giovanni	Imprese, innovazione e infrastrutture	
Programma POP_0106 – Ufficio Tecnico			

0106.9. Teramo Capoluogo di un territorio collettivo che si rigenera			
L.S. 3 Sviluppo	3.0106.9.4. Prosecuzione e ultimazione dei lavori appaltati o in corso di appalto finanziati sui diversi fondi	Imprese, innovazione e infrastrutture	
Programma POP_0107 – Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile			
0107.6. Facilitare e incentivare l'accesso dei cittadini ai servizi civici mediante l'utilizzo di nuovi strumenti digitali			
L.S.2 Crescita	2.0107.6.1. Corretto svolgimento delle consultazioni elettorali	Pace, giustizia e istituzioni solide	
	2.0107.6.2. Potenziamento dello sportello polifunzionale servizi demografici finalizzato al maggior uso da parte dei cittadini	Pace, giustizia e istituzioni solide	Imprese, innovazione e infrastrutture
Programma POP_0108 – Statistica e sistemi informativi			
0108.6. Facilitare e incentivare l'accesso dei cittadini ai servizi civici mediante l'utilizzo di nuovi strumenti digitali			
0108.19. Teramo Città sicura			
L.S. 2 Crescita	2.0108.6.3. Piattaforma digitale nazionale dati	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	2.0108.6.4. Piattaforma Notifiche Digitali	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	2.0108.6.5. Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	2.0108.6.6. Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale e dell'anagrafe nazionale digitale	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	2.0108.6.7. Adozione piattaforma PagoPa	Imprese, innovazione e infrastrutture	
L.S. 7 Vivibilità	7.0108.19.1 Realizzazione di un impianto di videosorveglianza di tipo OCR in collaborazione con le forze dell'ordine sul territorio	Imprese, innovazione e infrastrutture	Pace, giustizia e istituzioni solide
Programma POP_0110 – Risorse Umane			
0110.3. Valorizzare il personale dell'ente			
L.S. 2 Crescita	2.0110.3.1. Progressione tra le Aree (CCNL 16/11/2022 in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001)	Pace, giustizia e istituzioni solide	
Programma POP_0111 – Altri servizi generali			
0111.8. Garantire la legalità e la trasparenza delle procedure anche mediante il ricorso alla digitalizzazione			
L.S. 2 Crescita	2.0111.8.4. Affidamento agli avvocati dipendenti del patrocinio dell'Ente, al fine del contenimento spesa e più diretta cura degli interessi dell'Ente	Città e comunità sostenibili	Pace, giustizia e istituzioni solide
	2.0111.8.5. Assistenza e/o consulenza legale al fine di migliorare la qualità dell'azione amministrativa e prevenire il contenzioso	Città e comunità sostenibili	Pace, giustizia e istituzioni solide
	2.0111.8.6. Collaborazione con gli Uffici alla stesura di transazioni di liti giudiziali e stragiudiziali, al fine di ridurre la prevedibile esposizione debitoria dell'Ente	Città e comunità sostenibili	Pace, giustizia e istituzioni solide
	2.0111.8.7. Efficientamento procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento di lavori, servizi e forniture nell'ambito della ricostruzione post sisma e PNRR	Città e comunità sostenibili	Pace, giustizia e istituzioni solide
<b>Missione 03 – Ordine Pubblico e Sicurezza</b>			
Programma POP_0302 Sistema integrato di sicurezza urbana			
0302.19. Teramo Città sicura			
L.S. 7 Vivibilità	7.0302.19.2. Implementazione servizio di videosorveglianza	Pace, giustizia e istituzioni solide	Salute e benessere Parità di genere
	7.0302.19.3. Realizzazione di iniziative di promozione della cultura della legalità nelle scuole	Pace, giustizia e istituzioni solide	Salute e benessere Parità di genere

	7.0302.19.4. Promozione iniziative volte a garantire il rispetto del decoro urbano	Pace, giustizia e istituzioni solide	Salute e benessere	Parità di genere
<b>Missione 04 – Istruzione e diritto alla studio</b>				
Programma POP-0401 Istruzione prescolastica				
0401.10. Teramo Capoluogo di una “Comunità Educante”				
L.S. 3 Sviluppo	3.0401.10.4. Ordinanza speciale Teramo Adeguamento sismo scuole dell’Infanzia	Città e comunità sostenibili	Istruzione di qualità	
	3.0401.10.5. Ordinanza speciale Teramo Adeguamento sismo asili nido comunali	Città e comunità sostenibili	Istruzione di qualità	
Programma POP-0402 Altri ordini di istruzione non universitaria				
0402.10. Teramo Capoluogo di una “Comunità Educante”				
L.S. 3 Sviluppo	3.0402.10.6. Ordinanza speciale Teramo Adeguamento sismico scuole primarie	Città e comunità sostenibili	Istruzione di qualità	
	3.0402.10.7. Ordinanza speciale Teramo Adeguamento sismico scuole secondarie 1° grado	Città e comunità sostenibili	Istruzione di qualità	
Programma POP_0406 – Servizi ausiliari all’istruzione				
0406.10. Teramo Capoluogo di una Comunità Educante				
L.S. 3 Sviluppo	3.0406.10.8 Implementazione mense biologiche	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	
<b>Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</b>				
POP_0501 – Valorizzazione dei beni di interesse storico				
0501.12. Teramo Capoluogo creativa e vitale, Città della cultura che si apre ad un turismo culturale urbano sostenibile e di qualità				
L.S. 4 Cultura come capitale	4.0501.12.3. Promozione e valorizzazione dei beni storici artistici e archeologici nel polo museale	Città e comunità sostenibili		
	4.0501.12.4. Creazione, gestione e aggiornamento di percorsi tematici di interesse storico-artistico-culturale e di integrazione con i servizio di info mobilità	Città e comunità sostenibili		
	4.0501.12.5. RPNRR Recupero Castello della Monica	Imprese, innovazione e infrastrutture		
POP_0502 – Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale				
0502.12. Teramo Capoluogo creativa e vitale, Città della cultura che si apre ad un turismo culturale urbano sostenibile e di qualità				
0502.1. “Teramo Città Capoluogo”: per una comunità che cresce senza confini e senza periferie				
L.S. 4 Cultura come capitale	4.0502.12.6. Organizzazione di manifestazioni, fiere ed eventi tesi alla promozione delle attività produttive del territorio	Città e comunità sostenibili		
	4.0502.12.7. PNRR Ristrutturazione nuovo Teatro comunale	Imprese, innovazione e infrastrutture		
	4.0502.12.8. PNRR Recupero funzionale Teatro romano e area archeologica	Imprese, innovazione e infrastrutture		
L.S. 1 Identità	1.0502.1.1. Ripristino agibilità Museo civico archeologico F. Savini	Imprese, innovazione e infrastrutture		
<b>Missione 06 – Politiche giovanili, Sport e tempo libero</b>				
POP_0601 - Sport e tempo libero				
0601.11. Teramo Capoluogo oggi è “Città universitaria” e delle eccellenze della ricerca				
0601.18 Valorizzare i luoghi dello sport quali risorse e patrimonio per una comunità attiva e partecipativa: Teramo Capoluogo, Città degli sports e della Coppa Interamnia				
L.S. 4 Cultura come	4.06011.1. Potenziamento dell’Area sportiva di Colleparco	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	

capitale				
L.S. 6 Benessere	6.0601.18.1. Completamento e l'implementazione degli interventi finanziati a valere sul fondo complementare al PNRR sugli impianti cittadini e frazionali	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
	6.0601.18.2. Realizzazione dell'intervento di riqualificazione della piscina comunale, finanziato a valere sul PNRR sport e inclusione	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
	6.0601.18.3. Rilancio dell'Interamnia World Cup	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
	6.0601.18.4. Gestione delle convenzioni di concessione impianti Sportivi, con, in particolare, la definizione del riequilibrio del PEF Stadio Bonolis secondo gli indirizzi forniti dalla Giunta	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
POP_0602 - Giovani				
0602.16. Teramo Città dei giovani				
L.S. 6 Benessere	6.0602.16.1. Istituzione di una Carta Servizi gratuita rivolta a tutti gli studenti iscritti all'Università degli Studi di Teramo	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
	6.0602.16.2. "Sportello Giovani" permanente	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
	6.0302.16.3. "Movida sostenibile"	Pace, giustizia e istituzioni solide	Salute e benessere	Parità di genere
<b>Missione 07 – Turismo</b>				
POP_0701 – Sviluppo e valorizzazione del turismo				
0701.12. Teramo Capoluogo creativa e vitale, Città della cultura che si apre ad un turismo urbano sostenibile e di qualità				
L.S. 4 Cultura come capitale	4.0701.12.9. Apertura sportello IAT – annualità 2024	Pace, giustizia e istituzioni solide	Città e comunità sostenibili	
	4.0701.12.10. Progetto "Cammina Teramo"	Pace, giustizia e istituzioni solide	Città e comunità sostenibili	
<b>Missione 08 – Urbanistica e assetto del territorio</b>				
POP_0801 – Urbanistica e assetto del territorio				
0801.9. "Teramo Capoluogo di un territorio collettivo che si rigenera"				
L.S. 3 Sviluppo	3.0801.9.5. Perimetrazione territorio urbanizzato e avvio nuovo PUC	Città e comunità sostenibili		
	3.0801.9.6. Completamento riqualificazione borghi e frazioni PNRR	Città e comunità sostenibili		
<b>Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</b>				
POP_0901 – Difesa del suolo				
0901.14. Teramo green, Teramo sostenibile, Teramo accessibile, Teramo Città del benessere animale				
L.S. 5 Sostenibilità	5.0901.14.1. Avvio e completamento opere di consolidamento dissesto idrogeologico	Città e comunità sostenibili		
POP_0902 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale				
0902.14. Teramo green, Teramo sostenibile, Teramo accessibile, Teramo Città del benessere animale				
L.S. 5 Sostenibilità L.S. 10	5.0902.14.2. Censimento del patrimonio arboreo con redazione del piano di gestione e regolamento del verde urbano	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Lotta contro il cambiamento climatico
	5.0902.14.3. Regolamento di Polizia Rurale	Città e comunità	Salute e benessere	

		sostenibili		
POP_0903 – Rifiuti				
0903.14. Teramo green, Teramo sostenibile, Teramo accessibile, Teramo Città del benessere animale				
L.S. 5 Sostenibilità	5.0903.14.4. Attuazione misurazione puntuale del rifiuto	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Lotta contro il cambiamento climatico
	5.0903.14.5. PNRR supporto realizzazione progetti	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Lotta contro il cambiamento climatico
POP_0905 – Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione				
0905.14. Teramo green, Teramo sostenibile, Teramo accessibile, Teramo Città del benessere animale				
L.S. 5 Sostenibilità	5.0905.14.6. Project financing per la gestione e l'ammodernamento del canile comunale di Carapollo	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	
POP_0908 – Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento				
0908.13. Traffico mobilità sostenibile: il processo virtuoso di una Città che cambia visione e entra nel futuro				
L.S. 5 Sostenibilità	5.0908.13.1. Completamento Attività ASSE VII, ed in particolare la realizzazione rete di infopoint su pensiline intelligenti	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Lotta contro il cambiamento climatico
<b>Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità</b>				
POP_1002 – Trasporto pubblico locale				
1002.13. Traffico mobilità sostenibile: il processo virtuoso di una Città che cambia visione e entra nel futuro				
L.S. 5 Sostenibilità	5.1002.13.2. Razionalizzazione del servizio di trasporto Pubblico Locale al fine di ridurre l'utilizzo delle auto private	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Lotta contro il cambiamento climatico
POP_1005 – Viabilità e infrastrutture stradali				
1005.13. Traffico mobilità sostenibile: il processo virtuoso di una Città che cambia visione e entra nel futuro				
L.S. 5 Sostenibilità	5.1005.13.3. PNRR Rafforzamento mobilità ciclistica	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	Imprese, innovazione e infrastrutture
	5.1005.13.4. PNRR Investimenti sulla rete stradale	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	Imprese, innovazione e infrastrutture
<b>Missione 11 - Soccorso civile</b>				
POP_1101 – Sistema di protezione civile				
1101.20. Teramo resiliente, la protezione civile baluardo nelle emergenze				
L.S. 7 Vivibilità	7.1101.20.1. Attuazione piano protezione civile	Imprese, innovazione e infrastrutture	Città e comunità sostenibili	
POP_1102 – Interventi a seguito di calamità naturali				
1102.20. Teramo resiliente, la protezione civile baluardo nelle emergenze				
L.S. 7	7.1102.20.2. Gestione CAS	Città e comunità sostenibili		

Vivibilità				
<b>Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</b>				
POP_1201 – Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido				
1201.10. Teramo Capoluogo di una "Comunità educante"				
1201.15. Teramo Capoluogo, Città dei diritti, inclusiva, accessibile e integrata				
L.S. 3 Sviluppo	3.1201.10.9. Potenziamento dei servizi educativi e del personale	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	
L.S. 6 Benessere	6.1201.15.1. Miglioramento e potenziamento servizi per i minori	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	
POP_1202 – Interventi per la disabilità				
1202.15. Teramo Capoluogo, Città dei diritti, inclusiva, accessibile e integrata				
L.S. 6 Benessere	6.1202.15.2. Istituzione Garante per la disabilità	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	
	6.1202.15.3. Apertura centri diurni per disabili	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	
POP_1203 – Interventi per gli anziani				
1203.15. Teramo Capoluogo, Città dei diritti, inclusiva, accessibile e integrata				
L.S. 6 Benessere	6.1202.15.4. Apertura centri diurni per anziani	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	
POP_1204 – Interventi per per soggetti a rischio di esclusione sociale				
1204.15. Teramo Capoluogo, Città dei diritti, inclusiva, accessibile e integrata				
L.S. 6 Benessere	6.1204.15.5. PNRR-Housing First-atti di gara per la gestione del servizio	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	Sconfiggere la povertà
	6.1204.15.6. PNRR.-Stazione di Posta-atti di gara per la gestione del servizio	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	Sconfiggere la povertà
	6.1204.15.7. Gestione bando "Abruzzo Include"	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	Sconfiggere la povertà
	6.1204.15.8. Attivazione Tavolo della Povertà	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	Sconfiggere la povertà
	6.1204.15.9. Attivazione ECAD con il Comune di Montorio al Vomano	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze	Sconfiggere la povertà
POP_1205 – Interventi per le famiglie				
1205.15. Teramo Capoluogo, Città dei diritti, inclusiva, accessibile e integrata				
L.S. 6 Benessere	6.1205.15.10. Sostegno iniziative volte al contrasto della discriminazione di genere	Ridurre le disuguaglianze	Città e comunità sostenibili	Parità di genere
OP_1206 – Interventi per il diritto alla casa				
1206.15. Teramo Capoluogo, Città dei diritti, inclusiva, accessibile e integrata				
L.S. 6 Benessere	6.0802.15.11. Attivazione Osservatorio per il diritto alla casa	Ridurre le disuguaglianze	Città e comunità	Salute e benessere

		e	sostenibili	
	6.0802.15.12. Emissione Bando emergenza Abitativa	Ridurre le diseguaglianz e	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere
	6.0802.15.13. Assegnazione Alloggi ERP bando generale	Ridurre le diseguaglianz e	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere
POP_1209 – Servizio necroscopico e cimiteriale				
1209.14 Teramo green, Teramo sostenibile, Teramo accessibile, Teramo Città del benessere animale				
L.S. 5 Sostenibilità	5.1209.14.7. Adeguamento sismico cimiteri		Città e comunità sostenibili	
<b>Missione 14 - Sviluppo economico e competitività</b>				
POP_1402 – Commercio – reti distributive – tutela dei consumatori				
1402.7. Teramo Città dello sviluppo e dell’Economia Urbana				
L.S. 2 Crescita	2.1402.7.1. Rete distributiva carburanti per autotrazione- ricognizione degli impianti di distribuzione carburanti- formazione archivio e fascicolielettronici –verifica collaudi quindicennali	Lavoro dignitoso e crescita economica	Imprese, innovazione e infrastrutture	
	2.1402.7.2. Regolamento pubblici esercizi – annualità 2024	Lavoro dignitoso e crescita economica	Imprese, innovazione e infrastrutture	

Tale visione sarà integrata all’interno del Piano della Performance per l’anno 2025, in quanto ogni obiettivo definito dall’Ente dovrà rientrare all’interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, e sarà valutato sulla base degli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità identificati all’interno del D.M. del 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all’interno ed all’esterno dai diversi stakeholder.

In particolare, lo sviluppo delle 3 dimensioni grazie ai 4 obiettivi indicati, determina l’impronta della transizione del Valore Pubblico che caratterizza l’Ente, permettendo così l’individuazione delle aree di miglioramento in cui intervenire con iniziative mirate attraverso un’attività di pianificazione maggiormente puntuale ed incisiva. In linea con quanto descritto, l’Ente ha individuato una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività. In particolare, tale metodologia si basa sull’utilizzo della Matrice del Valore Pubblico del Comune di Teramo: una griglia 3 [dimensioni] x 4 [obiettivi] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dall’Ente rispetto alla programmazione. In particolare, ogni obiettivo definito all’interno della programmazione 2025-2027 si colloca all’interno di un’intersezione, in quanto fa riferimento ad una delle 3 dimensioni e può essere valutato in base a uno degli obiettivi descritti. Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati.

	Economica	Personale e Socio - Culturale	Ambientale
Semplificazione	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE
Digitalizzazione	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE
Piena Accessibilità	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE
Pari Opportunità	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE
Indici di valore pubblico generato	Generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA <i>media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver</i>	Generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE <i>media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver</i>	Generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE <i>media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver</i>
<b>Valore pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione</b> <i>media degli indici delle dimensioni</i>			

La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per dimensione e di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come “Valore pubblico generato dal Comune di Teramo rispetto alla programmazione definita per l’anno corrente”, la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

Valutazione Valore Pubblico generato	Livello di Valore Pubblico generato	Intervallo di Valore pubblico generato
Inferiore alle aspettative dell’Ente	Basso	( 0% ; 20% )
	Moderato	( 20% ; 40% )
In linea con le aspettative dell’Ente	Adeguito	( 40% ; 60% )
Superiore alle aspettative	Buono	( 60% ; 80% )
	Ottimo	( 80% ; 100% )

Per l’anno 2025, l’Amministrazione definisce che il Valore Pubblico minimo complessivamente generato sia almeno buono, rispettando così le aspettative dell’Amministrazione ma puntando al continuo miglioramento.

### 2.1.2 Stakeholders

Con il gruppo Amministrazione comunale interagiscono a vario titolo diversi soggetti che concorrono alla realizzazione del valore pubblico perseguito dall’Ente e la cura delle relazioni con essi costituisce un fattore di rilievo per il processo di creazione di valore sul territorio. Diversi sono gli strumenti e le modalità con le quali l’Amministrazione condivide le proprie decisioni o cerca di rispondere o soddisfare le aspettative dei diversi attori del territorio, e di seguito si intende proporre una prima sintesi dello stato di fatto.

STAKEHOLDER	DEFINIZIONE
-------------	-------------

CITTADINI	I cittadini sono coloro che abitano la città e utilizzano i suoi servizi. Sono anche i più importanti stakeholder del Comune. Nel Comune sono presenti anche gli studenti universitari iscritti all'Università di Teramo che abitano la città utilizzando anche i suoi servizi
OPERATORI ECONOMICI	Forniscono beni e servizi per il funzionamento dell'organizzazione comunale; - per conto dell'Amministrazione, gestiscono servizi rivolti direttamente ai cittadini; - realizzano opere pubbliche;
ENTI DEL TERZO SETTORE	Ai sensi dell'art. 4, d.Lgs. n. 117/2017, sono enti del Terzo Settore "le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore"
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	Sono le organizzazioni che rappresentano e tutelano gli interessi di specifiche categorie produttive e professionali
ENTI STATALI, ENTI TERRITORIALI DI LIVELLO SUPERIORE E ALTRI SOGGETTI GIURIDICI E ENTI ISTITUZIONALI	Si tratta degli Enti Statali e degli Enti territoriali di livello superiore, Provincia e Regione, e degli altri interlocutori e soggetti giuridici e istituzionali di livello nazionale e sovranazionale con cui il Comune interagisce nella realizzazione dei progetti che impattano sul territorio

## 2.2 Performance

La struttura della programmazione della Città di Teramo è informata ai principi della riforma individuata dalla L. 4 marzo 2009 n°15 e dal D. Lgs. attuativo del 27 ottobre 2009 n°150, così come modificato dai successivi interventi normativi fino al più recente D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le modalità con cui il Comune ha recepito tali principi sono dettagliatamente descritte all'interno del documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", approvato e successivamente aggiornato con deliberazioni della Giunta Comunale. Il concetto di Performance Organizzativa esprime il risultato conseguito dall'intera organizzazione ovvero da una sua componente, ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini. Gli obiettivi e gli indicatori riferiti alla Performance Organizzativa contribuiscono a formare gli elementi di valutazione della Performance individuale così come previsto dall'art. 9 del D. Lgs. 150/09 e s.m.i. La performance è rappresentata attraverso la definizione di "Obiettivi", che individuano progetti specifici destinati allo sviluppo degli attuali o all'introduzione di nuovi prodotti/prestazioni/attività/servizi; tali obiettivi risultano associati a indicatori di misurazione, per esempio legati al rispetto di cronoprogrammi, predisposizione e/o approvazione di atti, assorbimento di risorse, ecc.

Gli obiettivi saranno formulati sia sulla base dei programmi operativi descritti nel DUP, sia sulla base delle dimensioni e degli obiettivi come sopra definiti, determinando così la seguente Matrice del Valore Pubblico del Comune di Teramo per l'anno 2025 composta complessivamente da 74 obiettivi:

	Economica	Personale e Socio - Culturale	Ambientale	Totale
Semplificazione	N. 17 obiettivi	N. 1 obiettivi	N. obiettivi	N. 16 obiettivi
Digitalizzazione	N. 2 obiettivi	N. 7 obiettivi	N. obiettivi	N. 9 obiettivi
Piena Accessibilità	N. 7 obiettivi	N. 19 obiettivi	N. 2 obiettivi	N. 28 obiettivi
Pari Opportunità	N. 1 obiettivi	N. 17 obiettivi	N. 1 obiettivi	N. 19 obiettivi
Totale	N. 27 obiettivi	N. 44 obiettivi	N. 3 obiettivi	N. 74 obiettivi

Tale matrice, sarà utilizzata in fase di consuntivazione degli obiettivi al fine di verificare il raggiungimento dei target individuati e definire il Valore Pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione. Per la consultazione di dettaglio dei programmi operativi, dei titoli degli obiettivi per l'anno 2025 e l'associazione delle dimensioni e degli obiettivi di Valore Pubblico, si rimanda all'Allegato 1.

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere o attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendosi in tale accezione non solo le situazioni che concretizzano ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui vi sia uso privato delle pubbliche funzioni o inquinamento ab externo dell'azione amministrativa.

ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 stabilisce una distinzione tra la definizione di corruzione intesa come "comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli" e quella di prevenzione della corruzione, da intendere come "serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla Legge 190/2012". Quindi, la prevenzione della corruzione introduce e mette a sistema misure che operano in presenza di condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero costituire un ambiente favorevole all'evento corruttivo in senso proprio.

#### **2.3.1. Il PTPCT dalla nascita al PIAO**

Con la legge 6 novembre 2012, n.190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", emanata in attuazione della "Convenzione dell'ONU contro la corruzione" del 31 ottobre 2003 e della "Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo" del 17 gennaio 1999, è stata disciplinata e riordinata la normativa in materia di lotta alla corruzione nella PA e sono state introdotte una serie di misure organizzative e di strumenti che interessano sia il livello nazionale che quello locale per prevenire fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione. I destinatari delle suddette disposizioni devono individuare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che di norma coincide, nei comuni, con il Segretario Generale. Tra i compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione compare quello di predisporre un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che individui e analizzi le attività a maggior rischio corruzione e le corrispondenti misure utili a prevenire tale fenomeno.

Negli anni il Comune di Teramo ha adottato regolarmente, con deliberazione della Giunta Comunale, i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente sul sito del Comune, adeguandoli alle prescrizioni ANAC.

Da ultimo ANAC ha approvato l'aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022. L'aggiornamento contiene indicazioni per la predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO per i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti.

L'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 è circoscritto alla sola parte speciale del PNA 2022 con riferimento all'Area dei contratti pubblici in considerazione che la materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale, pertanto con l'aggiornamento sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Il flusso di denaro gestito con il PNRR richiede particolare attenzione e va ad incidere in maniera sostanziale sull'organizzazione della Pubblica Amministrazione. Il PNA 2022 si pone come atto di indirizzo, anche a fronte di un'importante innovazione che è stata introdotta dal legislatore che ha comportato una sostanziale evoluzione dei PTPCT triennali delle amministrazioni. Infatti il D.L.

9 giugno 2021 n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficacia della giustizia” ha introdotto una riforma prevista nell’ambito del “Milestone M1C1-56 Riforma 1.9 Riforma della Pubblica Amministrazione del PNRR”. Il DL è stato convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113 introducendo il nuovo documento definito Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito PIAO.

Scopo del legislatore è stato pensare a un documento di programmazione unitario del quale la prevenzione della corruzione e della trasparenza fa parte integrante, insieme ad altri documenti di programmazione. Si rimanda al documento completo, Piano della prevenzione della corruzione della trasparenza, in allegato. (Allegato 2).

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della L. n. 190/2012 che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Nell’approccio all’attività di aggiornamento e adeguamento del Piano per il triennio 2025-2027 si è ritenuto, come anche negli anni precedenti, di dover prendere le mosse da una verifica della coerenza tra i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) degli anni precedenti e le indicazioni dell’Autorità.

Dopo gli incisivi interventi operati negli anni passati, è stato possibile rilevare che la struttura ed i contenuti del PTPCT risultano allineati alle indicazioni di ANAC e pertanto si è deciso di mantenere sostanzialmente inalterata l’impostazione generale del documento.

Tale approccio metodologico trova conferma nel D. M. 30/06/2022, n. 132, *Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, il quale prevede (art. 3, comma1, lett. c) che:

*“La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:*

*1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l’amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;*

*2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell’ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo;*

*3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività, espongono l’amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;*

*4) l’identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;*

*5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l’adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa;*

*6) il monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure;*

*7) la programmazione dell’attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.Lgs. n. 33 del 2013.”*

Per quanto riguarda la fase di pubblicità del processo di formazione del Piano di prevenzione della corruzione in data 27 gennaio 2025 è stato pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune di Teramo l’avviso con il quale si informava la cittadinanza che l’Amministrazione deve procedere all’aggiornamento della Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). In particolare si invitavano i cittadini e tutte le Associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, le RSU e le OO.SS. territoriali, a presentare eventuali proposte, suggerimenti e/o osservazioni di cui l’Amministrazione terrà conto ai fini della formulazione definitiva dell’aggiornamento della Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del

*Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), contenente il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità per l'anno 2023/2025.*

*A tal fine sul sito istituzionale del Comune di Teramo rispettivamente alla sezione: "Amministrazione trasparente" sotto-sezioni: "Altri Contenuti- Corruzione - Anticorruzione" e "Disposizioni Generali – Atti Generali- Programma triennale per la trasparenza" è possibile consultare il Piano vigente.*

*Allo spirare del termine fissato non sono pervenuti contributi.*

**3**

**Organizzazione e  
Capitale Umano**

### **3. Organizzazione e Capitale Umano**

#### **3.1 Struttura organizzativa**

Il Comune di Teramo rappresenta la comunità e il territorio di riferimento: cura gli interessi, promuove lo sviluppo e tutela le specificità culturali e socio-economiche. L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da ultimo aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 17/02/2023.

Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco. Quest'ultimo rappresenta l'Amministrazione ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dello stesso. La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente ai fini dell'attuazione degli indirizzi generali e politico-amministrativi definiti dal Consiglio.

La Giunta ha approvato con la deliberazione n. 178 del 13 agosto 2020, successivamente integrata con ulteriori e sempre più precisi provvedimenti e con conseguente adeguamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (deliberazioni della Giunta comunale n.418/2022 e n. 38/2023), la Macrostruttura per il pieno e prioritario conseguimento degli obiettivi del PNC e del PNRR, ottimizzando le risorse umane e la razionalizzazione dei processi.

La struttura dell'Ente è articolata oggi in unità organizzative con due livelli funzionali, dotati ciascuno di un proprio grado di autonomia:

- Area: L'area costituisce la struttura organizzativa di massima dimensione e realizza, fra l'altro, il raccordo, in termini operativi, per le varie attività omogenee del Comune, fra gli apparati amministrativi e gli organi politico-istituzionali; rappresenta l'elemento di continuità e di stabilità della struttura e costituisce punto di riferimento per:

- a) l'interazione con gli organi istituzionali;
- b) l'elaborazione di programmi operativi di continuità;
- c) le scelte di distribuzione e combinazione delle risorse;
- d) la gestione di insiemi omogenei ed integrati di attività;
- e) la verifica e la valutazione dei risultati.

- Settori: I settori rappresentano un ambito organizzativo omogeneo sotto il profilo gestionale ai quali è assegnata la cura di specifici obiettivi e/o attività, con conseguente responsabilizzazione in ordine al raggiungimento dei risultati; ai settori è demandata la gestione di insiemi omogenei ed integrati di attività, l'elaborazione di programmi operativi riguardanti le funzioni e compiti assegnati, le scelte di distribuzione e combinazione delle risorse, nonché la verifica e valutazione dei risultati.

Il coordinamento complessivo è garantito dalla presenza di una Conferenza Servizi composta, oltre che dal Segretario Generale che lo presiede, dai Dirigenti di area.

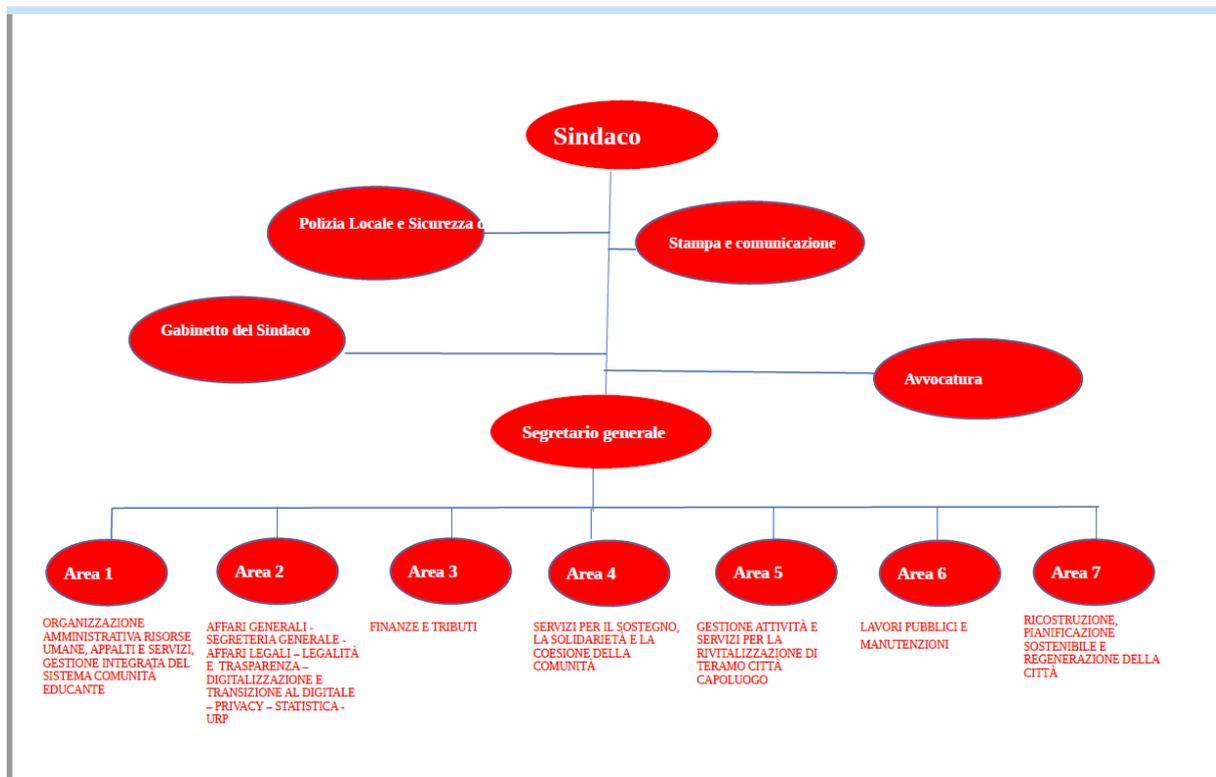
La nuova struttura organizzativa risponde principalmente a criteri di funzionalità ed economicità, alla necessità di implementare le linee di indirizzo volte alla semplificazione, allo sviluppo e all'integrazione di nuove funzioni e di nuove professionalità e persegue l'obiettivo di assicurare un'evoluzione dei servizi in ottica di efficienza, efficacia e rapidità di intervento, garantendo al contempo la salvaguardia dei principi di anticorruzione e legalità.

In particolare, le soluzioni organizzative individuate perseguono, prioritariamente, i seguenti obiettivi strategici:

In particolare, attraverso l'assetto organizzativo individuato l'Amministrazione persegue le finalità di seguito indicate:

- ottimizzare e razionalizzare ulteriormente i processi gestiti, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- rendere più immediata e agevole l'individuazione delle competenze agite mediante una migliore definizione ed esplicitazione delle stesse;
- sostenere e favorire lo sviluppo professionale delle risorse umane;
- migliorare continuamente i servizi offerti anche in un'ottica di semplificazione dei procedimenti amministrativi e in termini di accessibilità e fruibilità.

Di seguito, l'organigramma attuale del Comune di Teramo aggiornato al 17/02/2023.



La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce ai comuni. In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;

- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi Tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica.

La spesa di personale individuata per il funzionamento dei servizi è la seguente:

Descrizione	2025	2026	2027
MACROAGGREGATO 101	€ 11.998.680,58	€ 12.213.189,47	€ 12.051.439,46
MACROAGGREGATO 103	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00
<b>Totale</b>			

da un punto di vista funzionale, le diverse strutture offrono servizi e prodotti in base alle seguenti aree tematiche

Ambiente	Urbanistica ed Edilizia	Scuola	Verde
Casa	Anagrafe	Servizi Sociali	Mobilità
Partecipazione	Cultura	Animali	Tributi
Sport	Polizia Locale e Sicurezza	Impresa	Spazi per attività ed eventi
Anagrafe	Statistica	Volontariato	Ricostruzione

### 3.2 L'evoluzione del personale in forza lavoro

Nel corso dell'ultimo quinquennio, le dinamiche occupazionali del Comune di Teramo hanno registrato una riduzione pari al 1,68%, passando dalle 238 unità di personale a tempo indeterminato in forza al 31.12.2019 alle 234 unità al 31.12.2024. In particolare, il fenomeno si è parzialmente attenuato nel corso del triennio 2022-2023-2024 durante il quale sebbene il numero delle cessazioni, pari a n.75 unità, sia sensibilmente incrementato rispetto alle medie storiche, l'effetto delle stesse è stato compensato da n.124 assunzioni effettuate.

#### Personale in servizio al 31/12/2024

Rapporto di lavoro	Unità
A tempo indeterminato	232
A tempo determinato	19
Altre categorie	0
<b>Totale</b>	<b>251</b>

Dei 251 dipendenti, 6 svolgono un incarico dirigenziale e 27 rappresentano il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di E.Q.. Nell'ambito del complessivo organico del Comune di Teramo il rapporto tra Dirigenti, Elevanti Qualificazioni e Dipendenti è il seguente: 40,7 dipendenti per ogni Dirigente, 4,5 E.Q. per ogni Dirigente e 8 dipendenti per ogni E.Q. Inoltre, nella seguente tabella si riportano i contingenti in servizio per Area, a tempo indeterminato ed a tempo determinato:

Categoria	Tempo indeterminato (a)	Tempo determinato (b)	Totale (a+b)
Segretario generale	0	1	1
Dirigenti	5	1	6
Area dei Funzionari e E.Q	59	9	68
Area Istruttori	94	8	102
Area Operatori Esperti	46	0	46
Area Operatori	28	0	28
<b>Totale</b>	<b>232</b>	<b>19</b>	<b>251</b>

Nell'ambito del contingente innanzi indicato n.24 dipendenti (circa il 9,5% della dotazione complessiva) hanno instaurato un rapporto di lavoro a tempo parziale con l'Amministrazione.

Categoria	Percentuale di part-time al 31/12/2024		Totale
	Fino al 50%	Maggiore del 50%	
Area dei Funzionari e E.Q	1	4	5
Area Istruttori	1	2	3
Area Operatori Esperti	11	2	13
Area Operatori	0	3	3
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>

Di seguito è rappresentato il dispiegamento del personale secondo le famiglie professionali che rispecchiano le principali Aree di intervento dei servizi dell'Amministrazione:

<b>Fam professionale</b>	<b>N.</b>
Amministrativi	96
Vigilanza	32
Cultura	7
Sociale	11
Tecnica	68
Educativi	37

### 3.3 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare

L'attuazione della sopracitata riorganizzazione della struttura dell'Ente ha portato l'Amministrazione a definire le procedure interne da semplificare e reingegnerizzare all'interno dei sotto descritti ambiti di intervento.

In particolare, tali ambiti sono in linea con il Piano Triennale dell'Informatica dell'Ente realizzato al fine di colmare il gap tra gli obiettivi strategici di AGID e lo stato di attuazione degli stessi per il Comune di Teramo:

#### 1. Sviluppo delle relazioni e trasparenza

*Descrizione:*

E' intendimento dell'Amministrazione quello di colmare le distanze tra gli utenti e gli uffici comunali al fine di rendere maggiormente trasparente e visibile l'attività degli uffici che concorrono alla formazione delle varie fasi del procedimento e del conseguente soddisfacimento delle richieste.

In tal senso, in esecuzione a quanto stabilito nei vari piani triennali per l'informatica, l'Ente ha già reso operativa la funzione di tracciamento delle istanze tramite il servizio denominato "tracking on line", peraltro molto utilizzato che dà la possibilità all'utente di seguire le varie fasi della richiesta inoltrata al protocollo comunale. Il medesimo servizio dà altresì la possibilità agli organi di controllo dell'Ente, la possibilità di verificare, nell'immediato, le tempistiche del procedimento.

Comunque, l'evoluzione della tecnologia web e delle tecniche di autenticazione verso i sistemi informatici, ha dato la possibilità agli enti locali, di implementare i servizi on line tramite i quali è possibile creare dei desktop virtuali, senza alcun intervento materiale di operatori informatici, tramite i quali, l'utente, può interagire con gli uffici comunali ed effettuare una molteplicità di operazioni che vanno dalla richiesta di informazioni all'inoltro di istanze on line.

In tal senso, l'Ente si è dotato di un sistema complesso denominato "Sportello telematico polifunzionale" che segue pedissequamente oltreché l'evoluzione tecnologica anche le nuove esigenze di sviluppo di relazioni e trasparenza.

Il predetto sistema, peraltro, collaudato nel mese di dicembre 2022, consente agli utenti di compilare online, in modo guidato e con semplicità i moduli digitali, firmarli dove necessario, integrarli con gli allegati richiesti e trasmetterli agli uffici competenti.

E' presente una guida descrittiva del servizio, nella quale sono indicate tutte le informazioni necessarie per presentare l'istanza (descrizione del servizio, documentazione richiesta, normativa di riferimento, modalità di predisposizione e compilazione della documentazione e ogni altra istruzione necessaria).

All'atto dell'invio del modulo il sistema confeziona un messaggio di posta elettronica certificata che contiene:

- un file XML contenente la segnatura del messaggio, utilizzabile dai sistemi di protocollo informatico dell'ente che rispettano la normativa di settore, con particolare riferimento alla circolare dell'Agenzia per l'Italia Digitale del 23/01/2013, n. 60,
- un file XML, denominato faldone telematico, nel quale, per ogni modulo compilato, sono riportati i valori inseriti nei campi (queste informazioni consentono, in prospettiva, di popolare automaticamente sistemi informativi di terze parti),
- i moduli PDF/A, eventualmente firmati dai soggetti interessati
- i file degli allegati (se necessario, tali file possono essere lasciati sul server per ridurre le dimensioni dei messaggi).

L'interoperabilità tra lo sportello telematico polifunzionale e il prodotto di protocollo informatico dell'ente garantisce l'efficiente protocollazione dei messaggi inviati dallo sportello telematico polifunzionale, il loro inserimento all'interno del sistema documentale dell'area organizzativa omogenea (AOO) destinataria e la loro attribuzione alle unità organizzativa (UO) di cui si compone la stessa area organizzativa.

All'interno dello sportello telematico polifunzionale ogni utente ha a disposizione una scrivania del cittadino tramite la quale gestisce la propria relazione con l'amministrazione: modifica dei dati del proprio accesso alle pratiche in compilazione e a quelle inviate, consultazione dello stato dei propri pagamenti verso l'amministrazione e di tutte le informazioni.

Una delle caratteristiche peculiari dello sportello telematico polifunzionale è la straordinaria semplicità nel redigere e mettere in linea un modulo. Una volta predisposto il modulo, una funzione di upload, abilitata per i soli redattori, consente con semplicità di renderlo disponibile agli utenti per la compilazione.

Accanto al tradizionale accesso con username e password, riservato ai soli gestori dei contenuti, lo sportello telematico polifunzionale consente di autenticarsi tramite la carta nazionale dei servizi (CNS), la carta di identità elettronica (CIE) e il sistema pubblico di identità digitale (SPID).

L'interfaccia dello sportello telematico polifunzionale è stata studiata per semplificare l'utilizzo dei servizi da parte dei cittadini, con una scrupolosa attenzione nell'uso di un linguaggio semplice e sburocratizzato e nel rispetto delle linee guida per i siti web delle pubbliche amministrazioni e delle norme sull'accessibilità. Il rispetto rigoroso degli standard del World Wide Web Consortium (W3C) garantisce la piena compatibilità con tutti i tipi di browser.

Lo sportello telematico polifunzionale aderisce all'iniziativa del Dipartimento della funzione pubblica per rilevare la soddisfazione degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Usando le "faccine" il cittadino può esprimere in pochi click la propria opinione sul servizio ricevuto e aiutare così l'amministrazione a migliorarsi sempre di più, anche attraverso politiche di customer satisfaction.

Tutti i servizi esposti all'interno dello sportello telematico polifunzionale rispondono ai requisiti definiti dal decreto trasparenza.

Lo sportello telematico polifunzionale è realizzato su tecnologia open source per la gestione di contenuti e funzionalità online ed interagisce con i sistemi di pagamento in formato elettronico, messi a disposizione, come previsto dal Decreto legge 18/10/2012, n. 179, da PagoPA, al fine di rendere possibile l'interoperabilità tra le pubbliche amministrazioni e i prestatori di servizio di pagamento abilitati.

Lo sportello telematico polifunzionale può essere facilmente integrato con i più diffusi prestatori di servizio di pagamento.

Tutte le informazioni imputate dagli utenti all'interno dei moduli telematici possono essere esportate in formato XLS per poter essere visualizzate ed elaborate dagli utenti con i più comuni strumenti di office automation di mercato (per esempio MS Excel), oppure open source (per esempio Open office).

Il monitoraggio dei servizi dello sportello telematico è basato su un software libero per fornire report dettagliati e in tempo reale sui visitatori di un sito web, fra cui i motori di ricerca di provenienza, parole chiave utilizzate, la lingua di utilizzo e le pagine più visitate. Il sistema può esportare le informazioni verso la piattaforma Web Analytics Italia dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), ottemperando così alle disposizioni relative al monitoraggio dei servizi online della pubblica amministrazione.

La normativa vigente attribuisce valore legale alla trasmissione di comunicazioni o documentazione digitali solo se trasmesse a una posta elettronica certificata, oppure a un domicilio speciale. Il domicilio speciale è un indirizzo elettronico valido per la trasmissione di comunicazioni che devono avere valore legale.

Il cittadino può chiedere quindi alla pubblica amministrazione di trasmettere le comunicazioni riguardanti un procedimento amministrativo a un indirizzo elettronico da lui eletto proprio domicilio speciale, come prevede il Codice Civile, art. 47. Le comunicazioni elettroniche trasmesse al domicilio speciale producono gli stessi effetti giuridici delle comunicazioni a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno ed equivalgono alla notificazione per mezzo della posta. Il Decreto legislativo 07/03/2005, n. 82, art. 3-bis, com. 4-quinquies prevede che il domicilio speciale possa essere un indirizzo di posta elettronica ordinaria e non debba essere necessariamente un indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC). Una volta scelto il proprio domicilio speciale è importante sapere che non si potranno opporre eccezioni relative alla forma e alla data della spedizione e del ricevimento delle comunicazioni o notificazioni che vi sono trasmesse.

La comunicazione del domicilio speciale deve essere fatta espressamente per iscritto. In relazione a questo, lo sportello telematico polifunzionale consente all'utente di indicare il domicilio speciale al quale l'ente potrà successivamente inviare tutte le comunicazioni e i documenti con valore legale mediante mail.

Lo sportello telematico polifunzionale è integrato con l'App IO, consentendo ai cittadini di ricevere automaticamente su IO messaggi push sia all'accesso ai servizi, sia all'avvio del procedimento:

- messaggio di benvenuto e conferma di primo accesso allo sportello telematico,
- messaggio di notifica di corretta trasmissione della pratica all'ente,
- comunicazione del numero di protocollo attribuito automaticamente all'istanza

Si avvia così un'importante percorso di integrazione e sinergia tra l'App IO e lo sportello telematico polifunzionale per una cittadinanza digitale ancora più attiva.

L'attivazione di uno sportello telematico polifunzionale può essere associata all'apertura di uno sportello fisico polifunzionale con l'obiettivo di:

- supportare i cittadini nella presentazione di una pratica telematica,
- alfabetizzare i cittadini nell'utilizzo delle tecnologie digitali,
- gestire una serie di procedimenti in modo centralizzato, coordinando le attività degli uffici dell'ente.

Lo sportello telematico consentirà all'Ente di aumentare l'efficienza e l'efficacia della gestione delle pratiche da parte dell'ente e nel contempo di consentire ai cittadini, ai professionisti e alle imprese di presentare le istanze in modalità completamente digitale, assolvendo ogni adempimento richiesto dalla legislazione vigente.

*Finalità:*

L'attivazione di questo progetto permette di raggiungere rapidamente importanti risultati, in termini di:

- semplificazione dei rapporti tra i cittadini e la pubblica amministrazione,
- riduzione dei tempi di attesa,
- snellimento del funzionamento degli uffici.

Lo sportello telematico polifunzionale affianca il sito istituzionale dell'amministrazione permettendole di erogare servizi telematici avanzati nel rispetto delle normative vigenti. È un luogo virtuale dove l'amministrazione espone i propri servizi di e-government.

## **2. Accessibilità dell'utenza ai servizi**

Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dalle azioni svolte per aderire a piattaforme infrastrutturali nazionali (piattaforma Notifiche -PND-) e per introdurre tecnologie dell'informazione e della comunicazione che permettono all'utenza di accedere a dati, documenti e servizi in modalità digitale, garantendo la semplificazione dell'accessibilità e la riduzione della necessità di accesso fisico agli uffici pubblici. In tal senso, con Decreti nr. 125 – 1/2022 PNRR e nr. 32 – 1/2022 PNRR, il Comune di Teramo ha ottenuto il finanziamento per le attività inerenti l'adozione dei sistemi di autenticazione digitale, peraltro già utilizzati nei servizi ricompresi nel paragrafo "sviluppo delle relazioni e trasparenza" ed il finanziamento per le attività ricomprese nell'ambito della accessibilità web che, come ovvio, incidono sul sito web istituzionale e sugli altri servizi on line.

*Finalità:* Sviluppare, l'interoperabilità ed i sistemi informatici che abilitano l'utilizzo delle piattaforme nazionali, proseguendo nell'azione avviata negli anni precedenti con l'implementazione di soluzioni digitali basate sui sistemi informativi nazionali CIE, SPID, PagoPA, ANPR in modo da migliorare i servizi e la relazione con il cittadino ponendo attenzione a:

- semplificazione dei servizi e dell'interazione fra Ente e cittadino/imprese/professionisti, incrementando i livelli di qualità, sicurezza e accessibilità;
- aumento dell'utilizzo dei servizi e canali di interazione digitali, per migliorare la soddisfazione dei cittadini, liberare risorse sui canali tradizionali (e di conseguenza migliorare anche i servizi su canali tradizionali), aumentando così la partecipazione dell'utenza.

### **3. Sviluppo piattaforme applicative**

*Descrizione:* Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dallo sviluppo dei principali sistemi applicativi a supporto sia dei processi interni dell'ente, sia dei processi in tutti gli ambiti sui quali l'Ente offre i suoi servizi all'utenza, con l'obiettivo di incrementarne il livello di digitalizzazione, di efficienza ed economicità.

*Finalità:* Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento delle piattaforme informatiche a supporto della trasformazione digitale dell'Ente.

### **4. Sviluppo architettura di hardware e networking**

L'adesione al polo strategico Nazionale (PSN) rappresenterà la fase finale della migrazione in cloud della struttura elaborativa dell'Ente, già da considerarsi full cloud dal 2017. La collaborazione tra Polo Strategico Nazionale e la Pubblica Amministrazione è un impegno a lungo termine che l'ente andrà ad intraprendere sulla base dell'analisi delle soluzioni tecnologiche e organizzative disponibili sul mercato. In tal senso, il Polo Strategico Nazionale sarà al fianco dell'Amministrazione per garantire un futuro digitale sicuro e sostenibile. Questo processo sarà graduale ed avverrà tramite specifica convenzione CONSIP in corso di definizione.

*Descrizione:* Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dall'avvio di azioni di innovazione e sviluppo della sicurezza integrata, in una visione unitaria di gestione dei servizi infrastrutturali e della relativa operatività dei sistemi in ottica Smart City

*Finalità:* standardizzazione delle misure di sicurezza e tutela dei dati della pubblica amministrazione.

### **5. Interoperabilità e fruibilità dei dati**

*Descrizione:*

Il Comune di Teramo ha partecipato all'avviso PNRR Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" (PDND), cioè l'inserimento di informazioni una sola volta, permettendo così a cittadini e imprese di non dover più fornire i dati di cui la PA è già in possesso per accedere a un servizio. Le amministrazioni, infatti, dopo essere state autenticate e autorizzate dalla Piattaforma, saranno in grado di scambiare dati tra loro, ed erogare così servizi in maniera più rapida ed efficace. Il finanziamento è stato ottenuto con Decreto nr. 152 - 2/2022 PNRR.

Con l'interoperabilità delle banche dati è possibile creare un ecosistema che abilita lo scambio semplice e sicuro di informazioni tra le PA attraverso una piattaforma unica, un catalogo di servizi software (API) in costante crescita e un insieme di regole condivise, al fine di incrementare l'efficienza dell'azione amministrativa, ridurre la richiesta di dati al cittadino e creare nuove opportunità di sviluppo per le imprese. Inoltre, con l'adesione a questo avviso, l'Ente avrà l'opportunità di mettere a disposizione di altre amministrazioni i propri dati tramite la pubblicazione di nuove API nel catalogo della PDND.

*Finalità:*

Obiettivo del bando è rendere concreto il principio europeo del "once-only".

### **6. Uso dell'intelligenza artificiale**

E' intenzione del Comune di Teramo procedere all'acquisto e /o all'addestramento di applicativi basati sull'intelligenza artificiale sia per migliorare e velocizzare il rapporto con l'utenza-cittadini e sia ad uso interno degli uffici.

Le soluzioni saranno sviluppate sulla scorta delle indicazioni fornite della strategia italiana per l'intelligenza artificiale 2024-2026 e dalle linee guida per l'adozione di IA nella pubblica amministrazione a cura di AGID attualmente in corso di pubblica consultazione.

## **7. Nuova architettura software gestionale dell'Ente**

Con delibera di Giunta Comunale n. 41 del 13.02.2025 ad oggetto “*architettura elaborativa software dell'ente - atto di indirizzo*” l'Amministrazione Comunale ha dato mandato all'Ufficio CED-Transizione al Digitale di individuare la soluzione migliore tra i software presenti su [developers.italia.it](https://developers.italia.it) e provvedere a porre in essere tutti gli atti consequenziali alla realizzazione del progetto di riuso, ovvero, ricevendo il software in forma totalmente gratuita dall'amministrazione concedente, senza dover sostenere i costi relativi alla progettazione, realizzazione e licenza d'uso.

### **3.4 Organizzazione del lavoro agile**

#### **3.4.1 Introduzione**

La prestazione lavorativa in modalità agile ha trovato ingresso nel Comune di Teramo con il sopraggiungere del Covid-19 ed è stata svolta dalla maggior parte dei dipendenti dell'Amministrazione fin da inizio pandemia. L'emergenza pandemica è infatti intervenuta con una improvvisa e forzata diffusione dello *smart working emergenziale a domicilio*, al fine di tutelare la salute e sicurezza delle lavoratrici/dei lavoratori, considerando "eccezionale" la presenza in sede del personale, da disporre soltanto in ragione di attività indifferibili. Con il miglioramento della situazione emergenziale, è venuto meno lo stato di eccezionalità della prestazione in presenza e l'Ente ha avviato un graduale rientro dei dipendenti, mantenendo l'alternanza tra le giornate in presenza e le giornate in lavoro agile.

Il Lavoro Agile risulta essere ancora oggi uno degli strumenti di gestione che, insieme alla struttura organizzativa, al Piano dei Fabbisogni di Personale ed al Piano della formazione, è in grado di impattare in modo rilevante sulla salute organizzativa dell'Ente. Tale modalità di lavoro consente di generare condizioni di lavoro più favorevoli per i dipendenti e di incentivare al contempo una maggiore autonomia e responsabilizzazione del lavoratore, rafforzandone le competenze digitali e la propensione ad un'organizzazione del lavoro articolata per processi.

Gli obiettivi che il Comune di Teramo persegue, attraverso lo sviluppo della modalità organizzativa del lavoro agile, si traducono nei seguenti benefici:

- il radicamento di una nuova cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi;
- un maggior benessere organizzativo capace di aumentare la motivazione del/della dipendente;
- l'aumento della produttività e della qualità del lavoro;
- un minor impatto ambientale per la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- una migliore conciliazione fra vita privata e professionale.

#### **3.4.2 Richiami normativi ad integrazione delle premesse normative lavoro agile**

Pur non essendo più in regime emergenziale, la Legge n. 81/2017 ha continuato a rappresentare anche per il 2024 la disciplina di riferimento del lavoro agile (LA), integrando l'originaria finalità di conciliazione vita-lavoro prevista dalla Legge n. 124/2015, con la previsione di sistemi di verifica del buon andamento dell'azione amministrativa, della qualità dei servizi, della produttività.

In questo contesto si sono inseriti alcuni provvedimenti emanati dal Governo, che hanno apportato delle modifiche allo svolgimento della prestazione in LA della PA e specificato alcuni aspetti relativi all'organizzazione. In particolare, il DPCM del 23 settembre 2021, con il quale si è stabilito che a far data dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sarebbe stata quella svolta in presenza, lasciando agli Enti la discrezionalità di prevedere la rotazione del personale impiegato in presenza, prevedendo, ove le misure di carattere sanitario lo avessero richiesto. A seguire, è intervenuto il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 che ha ispirato le scelte organizzative delle pubbliche amministrazioni, individuando le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il LA in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini, garantendo al contempo un'adeguata qualità dei servizi e successivamente dettagliati dallo "Schema di linee guida in materia di Lavoro Agile nelle Amministrazioni pubbliche", adottato dal Ministero a dicembre 2021 ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto stesso. Il quadro regolatorio è stato completato dal Contratto collettivo sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele. Tuttavia, a seguito di un aumento della diffusione del virus, le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati vennero invitati, dai ministri per la Pubblica amministrazione e del Lavoro, ad usare pienamente tutti gli schemi di lavoro agile già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative indirizzando loro a gennaio 2022 specifica circolare firmata congiuntamente. In particolare per le PA, ciascuna amministrazione veniva autorizzata ad

“equilibrare” il rapporto di lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell’andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che potevano riguardare i propri dipendenti (riferendo a titolo di es. i casi di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus).

A seguito di tale previsione e nel rispetto dei principi e di criteri indicati, l’Amministrazione ha potuto programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, sulla base dell’andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata in precedenza, poteva essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

La contingenza pandemica è stata superata, dichiarata conclusa dall’Organizzazione Mondiale della Sanità il 5 maggio scorso e questa contingenza, unita ad una disciplina contrattuale ormai consolidata sul lavoro agile che è strumento di flessibilità orientato anche alle esigenze dei lavoratori, può continuare a garantire le tutele sperate.

Di recente la Direttiva del 29 dicembre 2023, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, apre a nuove possibilità che valicano il limite della prestazione in presenza, offrendo soluzioni che abbracciano non soltanto i lavoratori dipendenti fragili, ma coinvolgono anche i dipendenti che hanno familiari in particolari condizioni di salute. Nello specifico, viene evidenziata la necessità di garantire ai lavoratori che documentano “gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari” la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, “anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”. Nell’ambito dell’organizzazione del LA, sarà dunque prioritario individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali.

### **3.4.3 Programmazione 2025-2027**

Il Comune di Teramo attraverso l’analisi di tutti i processi e sub processi individua le attività definite smartabili, che possono cioè essere svolte in modalità agile e, per ciascuna attività, viene definito il numero delle/dei lavoratrici/tori ad essa adibite/i, da considerare anche quale presupposto utile a favorire l’attuazione del previsto programma di fornitura di dispositivi elettronici, di responsabilità del Settore Servizi informatici. Giusta previsioni dell’art.63 del CCNL 16/11/2022, a seguito di apposita ricognizione interna, effettuata in sede di Conferenza di Servizi tenutasi in data 23/02/2024 il Segretario Generale ed i Dirigenti dell’Ente hanno individuato i seguenti servizi/attività come, di norma, non compatibili con la prestazione di “Lavoro Agile”, salvo che il datore di lavoro individui particolari lavorazioni conciliabili con lo stesso, purché si garantisca il regolare andamento dei servizi:

- Ufficio di Gabinetto del Sindaco;
- U.R.P.;
- Ufficio protocollo, Segreteria Generale, Affari Generali, Mess;
- Ufficio del Personale;
- Servizi dell’Ufficio Cultura e Musei limitatamente alle occasioni di esposizioni di mostre ed iniziative culturali che impongono la presenza di personale dell’ufficio in loco;
- Servizio informatizzazione;
- Ufficio ISTAT;
- Servizio Sociale Professionale (es. segretariato sociale, colloqui assistiti, presa in carico, visite domiciliari e valutazioni OIV con ASL...);
- Segretariato politiche abitative;
- Ufficio tributi;
- Servizio economato;
- Servizio front office di stato civile, anagrafe ed elettorale

- Atti che necessitano della consultazione degli archivi storici e della documentazione cartacea (es. estratti di nascita, morte e matrimonio – certificati storici di famiglia e di residenza);
- Rilascio CIE;
- Celebrazione e pubblicazioni matrimoni;
- Registrazione atti di nascita e atti di morte;
- Giuramenti per acquisizione cittadinanze;
- Commissioni elettorali;
- Preparazione delle consultazioni elettorali;
- Rilascio certificati elettorali e controllo requisiti
- Polizia Municipale;

Con la Deliberazione di Giunta Comunale n.144 del 17/04/2024 è stato inoltre approvato il Disciplinare sul Lavoro Agile.

Il Datore di lavoro ha la possibilità di accordare o meno il LA ai propri collaboratori, sulla base del proprio potere organizzativo, tenuto conto delle esigenze di servizio e nel rispetto del divieto di discriminazione, garantendo un'adeguata rotazione dei componenti dei gruppi di lavoro che possono svolgere le attività in modalità agile, e a rispettare in caso di numerose richieste, le priorità indicate nel disciplinare, indipendentemente dalla qualifica e dal profilo orario, purché in possesso della tecnologia minima per lavorare da casa (pc/tablet o altri device e una connessione a internet), sempre nell'osservanza della priorità di non pregiudicare o ridurre in alcun modo la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti. In merito all'Accordo individuale, l'Amministrazione avrà cura di garantire che i contenuti degli Accordi rispondano alle previsioni dell'art.65 del CCNL 16/11/2022.

Particolare attenzione va data alla definizione del numero massimo di giornate autorizzabili su base prima settimanale/mensili poi plurimensili, alla definizione degli obiettivi da raggiungere e alle modalità di monitoraggio, nonché al diritto di disconnessione per almeno 11 ore consecutive al di fuori della fascia oraria di cui sopra e ad una giornata di riposo settimanale, solitamente coincidente con la domenica, precisando che nessuna reperibilità deve essere garantita dalla/dal dipendente al di fuori delle fasce orarie indicate nell'Accordo, riconoscendo il Diritto di Disconnessione.

### 3.5. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

#### 3.5.1 Lo stato di attuazione dei Piani Occupazionali – Piano triennale dei fabbisogni

All'interno della seguente tabella sono riepilogati i documenti di approvazione della programmazione del fabbisogno dal 2021 ad oggi:

2021 – 2023	2022-2024
<p>La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 è stata approvata con delibera G.C. n. 330 del 09/12/2020, successivamente aggiornata con delibere di G.C. n. 205 del 27/07/2021, 371 del 09/12/2024</p> <p>Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato i propri pareri, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, con verbali nr. 67/2020, 23/2021 e 21/2021;</p>	<p>La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 è stata approvata con delibera G.C. n. 372 del 09/12/2021, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 16 del 31/01/2022 e con Delibera di Giunta Comunale nr. 495 del 15/12/2022.</p> <p>Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato i propri pareri, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, giusti verbali nr. 22/2021, 1/2022 e 51/2022.</p> <p>In data 30/06/2022 è stato approvato con D.G.C. nr. 259 del 30/06/2022 il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2022 – 2023 – 2024</p>

2023 - 2025	2024 - 2026
<p>La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 è stata approvata con delibera G.C. n. 276 del 03/08/2023, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 414 del 09/11/2023. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato i propri pareri, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, in data 15/06/2023, verbale nr. 15/2023 e in data 20/10/2023 verbale nr. 43/2023.</p>	<p>La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2025 è stata approvata con delibera G.C. n. 103 del 25/03/2024, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 189 del 20/05/2024, delibera di G.C. n. 223 del 06/06/2024, delibera di G.C. n. 315 del 08/08/2024, delibera di G.C. n. 427 del 05/11/2024, delibera di G.C. n. 511 del 17/12/2024.</p> <p>Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato i propri pareri, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, giusti verbali nr. 18 del 15/05/2024, nr. 20 del 04/06/2024, nr. 39 del 07/08/2024 e nr. 27 del 11/12/2024.</p>

Si riporta di seguito lo schema riepilogativo sullo stato di avanzamento delle assunzioni relative alla programmazione degli anni precedenti:

Piano 2021 Programmazione assunzioni personale di comparto		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
D	Specialista Tecnico a t.d.	2	2		
	Specialista Assistente Sociale a t.d.	2	0		2
	Specialista Tecnico	3	2		1
	Specialista Informatico a t.d.	1	1		
	Specialista Amministrativo Contabile (p.v.)	3	3		
	Specialista Amministrativo contabile a t.d.	1	1		
	Specialista Tecnico a t.d.	1	0		1
<b>Totale Cat. D</b>		<b>13</b>	<b>9</b>		<b>4</b>
C	Istruttore Amministrativo a t.d.	2	1	1	
	Istruttore Amministrativo a t.d. ex art.90 TUEL	1	1		
	Istruttore Tecnico a t.d.*	1	1		

	Istruttore Amministrativo Contabile	2	0		2
	Istruttore Educativo Culturale	10	0		10
	Istruttore Geometra	4	4		
	<b>Totale Cat. C</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
<b>B3</b>	Collaboratore amministrativo a t.d.	1	0	1	
	<b>Totale Cat. B3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>A</b>	Esecutore Tecnico Ausiliario*	4	4		
	<b>Totale Cat. A</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

\*Programmazione anni precedenti

<b>Piano 2021 Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza</b>		<b>Assunzioni previste</b>	<b>Assunzioni effettuate</b>	<b>Posizioni da non ricoprire</b>	<b>Assunzioni da realizzare</b>
<b>Dir.</b>	Dirigente Tecnico a t.d. ex art.110 TUEL	1	1		
	<b>Totale Dirigenza</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		

<b>Piano 2021 Programmazione mobilità</b>		<b>Assunzioni previste</b>	<b>Assunzioni effettuate</b>	<b>Posizioni da non ricoprire</b>	<b>Assunzioni da realizzare</b>
<b>D</b>	Specialista Amministrativo	1	0		1
	<b>Totale Cat. D</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		<b>1</b>
<b>C</b>	Istruttore amministrativo	2	0		2
	<b>Totale Cat. C</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>

Piano 2022 Programmazione assunzioni personale di comparto		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
<b>D</b>	Specialista Amministrativo a t.d. ex art.50-bis DL 189/2016	1	0		1
	Specialista Assistente Sociale a t.d.	3	2		1
	Specialista Amministrativo a t.d. ex art.90 TUEL	2	1		1
	Specialista Informatico	1	0		1
	Specialista della comunicazione	1	0		1
	Specialista Tecnico	1	0		1
	Specialista Tecnico a t.d.	1	1		
	Specialista Legale	1	0		1
	Specialista Amministrativo PNRR a t.d.	3	3		
Specialista Amministrativo Contabile*	10	10			
<b>Totale Cat. D</b>		<b>24</b>	<b>17</b>		<b>7</b>
<b>C</b>	Istruttore Amministrativo a t.d. ex art.90 TUEL	1	1		
	Istruttore Amministrativo a t.d. e pt 50% ex art.90 TUEL	2	1		1
	Istruttore geometra	3	0	2	1
	Istruttore Educativo Culturale	16	16		
	Istruttore Amministrativo PNRR a t.d.	1	1		
	Istruttore Amministrativo Contabile*	10	9		1
Istruttore Tecnico PNRR a t.d.	2	2			
<b>Totale Cat. C</b>		<b>35</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>B3</b>	Collaboratore Amministrativo*	2	2		
	<b>Totale Cat. B3</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>A</b>	Operatore ausiliario e di supporto	3	0		3
	<b>Totale Cat. A</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	

\*Programmazione anni precedenti

Piano 2022 Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
<b>Dir.</b>	Dirigente amministrativo	1	0		1
	Dirigente Tecnico a t.d. ex art.110 TUEL	1	1		
	<b>Totale Dirigenza</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	

Piano 2022 Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
<b>B1</b>	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	1	0		1
	<b>Totale Cat. B1</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	

Piano 2023 Programmazione assunzioni personale di comparto		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
Funzionari e EQ	Specialista Amministrativo contabile	2	1		1
	Specialista Educativo Culturale (Coord.)	1	0		1
	Specialista Informatico	1	0		1
	Specialista della comunicazione	1	0	1	
	Specialista culturale polo museale*	2	2		
	Specialista culturale polo museale	1	1		
	Specialista Legale	1	1		
<b>Totale Funzionari e EQ</b>		<b>9</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	5	5		
	Istruttore Educativo culturale	3	3		
	Istruttore Amministrativo a t.d. ex art.90 TUEL	1	1		
	Agente Municipale*	2	0		2
	Agente Municipale	1	0		1
<b>Totale Istruttori</b>		<b>12</b>	<b>9</b>		<b>3</b>
Operatori esperti	Collaboratore tecnico	1	0		1
	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	1	0		1
<b>Totale Operatori esperti</b>		<b>2</b>			<b>2</b>
Operatori	Operatore ausiliario e di supporto	3	3		
	<b>Totale Operatori</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	

\*Programmazione anni precedenti

Piano 2023 Programmazione mobilità		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
Funzionari e EQ	Specialista Amministrativo Contabile	1	1		
	<b>Totale Funzionari e EQ</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
Istruttori	Istruttore Geometra	1	0		1
	Istruttore Amministrativo Contabile	2	2		
	<b>Totale Istruttori</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	

Piano 2023 Programmazione stabilizzazioni		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
Funzionari e EQ	Specialista Assistente Sociale	3	0		3
	Specialista Tecnico	1	0		1
<b>Totale Funzionari e EQ</b>		<b>4</b>			<b>4</b>

Piano 2023 Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
Operatori esperti	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	1	1		
	<b>Totale Operatori esperti</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	

Piano 2024 Programmazione assunzioni personale di comparto		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
<b>Funzionari e EQ</b>	Specialista Tecnico	2	0		2
	Specialista Assistente Sociale	3	3		
	Specialista Assistente Sociale a t.d.	3	3		
	Specialista Legale	2	2		
	Specialista Amministrativo Contabile	4	3		1
	Specialista Educativo (Educatore)	3	0		3
	Specialista Amministrativo Contabile PNRR a.td.	2	1	1	
	Specialista Educativo Culturale (Coord.)	1	1		
<b>Totale Funzionari e EQ</b>		<b>20</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>Istruttori</b>	Istruttore Amministrativo Contabile	4	4		
	Agente Municipale	9	9		
	Istruttore Amministrativo Contabile PNRR a.td.	2	2		
	Istruttore Educativo Culturale	1	1		
	Istruttore Amministrativo Contabile a t.d.	1	1		
	Istruttore Ufficio Stampa	1			1
<b>Totale Istruttori</b>		<b>18</b>	<b>17</b>		<b>1</b>
<b>Operatori Esperti</b>	Esecutore servizi ausiliari e di supporto p.t. 18h	4	4		
	Collaboratore amministrativo p.t. 18h	8	7		1
<b>Totale Operatori esperti</b>		<b>12</b>	<b>11</b>		<b>1</b>
<b>Operatori</b>	Operatore servizi ausiliari e di supporto	2	1		1
	<b>Totale Operatori</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	

Piano 2024 Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
<b>Dir.</b>	Dirigente Amministrativo	1	1		
	Dirigente Tecnico a t.d. ex art.110 TUEL	1	0		1
	<b>Totale Dirigenza</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	

Piano 2024 Programmazione mobilità		Assunzioni previste	Assunzioni effettuate	Posizioni da non ricoprire	Assunzioni da realizzare
<b>Funzionari e EQ</b>	Specialista Vigilanza	1	0		1
	Specialista Informatico	1	0		1
	<b>Totale Funzionari e EQ</b>		<b>2</b>		
<b>Istruttori</b>	Istruttore Educativo Culturale	1	0		1
	Istruttore Geometra	1	1		
	<b>Totale Istruttori</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	

<b>Piano 2024 Programmazione stabilizzazioni</b>		<b>Assunzioni previste</b>	<b>Assunzioni effettuate</b>	<b>Posizioni da non ricoprire</b>	<b>Assunzioni da realizzare</b>
<b>Funzionari e EQ</b>	Specialista Amministrativo Contabile	1	1		
	Specialista Informatico	1	1		
	Specialista Tecnico	3	3		
	Specialista Assistente Sociale	3	3		
<b>Totale Funzionari e EQ</b>		<b>8</b>	<b>8</b>		
<b>Istruttori</b>	Istruttore Tecnico	1	1		
	<b>Totale Istruttori</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		

### **3.5.2 Piano triennale del fabbisogno del personale**

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 e successivamente modificato dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. La nuova norma non abroga espressamente il vincolo del rispetto del tetto alla spesa del personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006. 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. L'art. 5, comma 2, del decreto attuativo consente ai Comuni che rispettano il valore-soglia la possibilità di impiegare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2. L'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Il Comune di Teramo sulla base della citata normativa si colloca nella fascia demografica f) (popolazione compresa tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) in cui i Comuni non devono avere, per essere considerati virtuosi, un rapporto spese di personale/spese correnti superiore al 27%. A seguito dell'approvazione del rendiconto 2023 avvenuto con deliberazione di Consiglio Comunale n.16 del 30/04/2024, il Comune di Teramo ha un rapporto spese di personale/entrate correnti pari al 20,23%, collocandosi tra gli Enti virtuosi che ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1.

#### **Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali anno 2025**

Abitanti 01/01/2024 n.51630 DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020 spesa di personale consuntivo 2023

La spesa del personale determinata secondo le indicazioni previste dal DM del 17/3/2020 e dalla circolare interministeriale prot. n.1374/2020 dell'ultimo rendiconto approvato (2023) ammonta ad euro **10.453.827,84**.

#### **Rispetto limiti assunzionali**

Sulla base delle informazioni acquisite per il tramite dell'Area 1 e 3, ai fini della determinazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato, emerge che l'incidenza della Spesa del Personale 2023 (ultimo rendiconto approvato) rispetto alla media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 (al netto delle componenti straordinarie) è inferiore al 27,0% valore soglia previsto per la classe demografica di appartenenza, come di seguito riportato:

1. La media entrate correnti relative al triennio 2021-2023, come definite dal DPCM al netto di componenti straordinarie ed al netto del FCDE ammonta ad euro **51.673.912,16**:

Anno	Entrate Correnti (lorde)	Componenti straordinarie – Sisma	Componenti straordinarie – Altro (Imu + ICI)	Entrate Correnti (nette)	FCDE Bilancio di Previsione	Entrate Correnti detratto FCDE
<b>2021</b>	59.923.268,89	7.049.334,59	1.243.834,18	51.630.100,12	1.556.035,98	50.074.064,14
<b>2022</b>	63.055.521,61	6.982.320,37	3.045.561,49	53.027.639,75	1.556.035,98	51.471.603,77
<b>2023</b>	63.933.580,02	6.371.475,47	2.530.000,00	55.032.104,55	1.556.035,98	53.476.068,57
<b>2021-2023</b>	<b>62.304.123,51</b>			<b>53.229.948,14</b>	<b>1.556.035,98</b>	<b>51.673.912,16</b>

2. La spesa del personale determinata secondo le indicazioni previste dal DM del 17/3/2020 e dalla circolare interministeriale prot. n.1374/2020 dell'ultimo rendiconto approvato (2023) ammonta ad **euro 10.453.827,84**;

3. L'incidenza della spesa del personale 2023 rispetto alla media delle entrate correnti 2021-2023 è pari al 20,23% e quindi è significativamente inferiore al valore soglia previsto dall'art.4 del DPCM del 17/3/2020 pari al 27,0% con un margine teorico assunzionale pari ad **euro 3.498.128,44** come di seguito evidenziato, qualificando il Comune di Teramo come Ente **"virtuoso"** ai sensi della normativa indicata:

Descrizione	Valori	Formula
Media entrate 2021-2023	51.673.912,16	<b>A</b>
Valore soglia (art.4) – Limite normativo	27,00%	<b>B</b>
Valore soglia Comune di Teramo (art.4)	20,23%	
Margine percentuale valore soglia	6,7696%	
<b>Limite massimo personale (Valore Soglia)</b>	<b>13.951.956,28</b>	<b>C=AxB</b>
Spesa personale 2023	10.453.827,84	<b>D</b>
<b>Margine teorico massimo</b>	<b>3.498.128,44</b>	<b>E=C-D</b>

4. La previsione di spesa di personale 2025-2027 risulta essere all'interno dei parametri di cui al DPCM del 17/3/2020, come di seguito evidenziato:

Descrizione	2025	2026	2027
MACROAGGREGATO 101	11.998.680,58	12.213.189,47	12.051.439,46
MACROAGGREGATO 103	200.000,00	200.000,00	200.000,00
<b>Sub-totale</b>	<b>12.198.680,58</b>	<b>12.413.189,47</b>	<b>12.251.439,46</b>
Incentivi funzioni tecniche	(123.800,00)	(123.800,00)	(123.800,00)
Altre spese escluse (etero-finanziate)	(470.034,63)	(470.034,63)	(470.034,63)
<b>Spesa del personale Bilancio di previsione 2025-2027 (1)</b>	<b>11.604.845,95</b>	<b>11.819.354,84</b>	<b>11.657.604,83</b>
<b>Limite da rispettare (Art.4 e 5 DPCM 17/3/2020)</b>	<b>12.927.110,53</b>	<b>13.951.956,28</b>	<b>13.951.956,28</b>
<b>Ulteriore Margine assunzionale a disposizione</b>	<b>1.322.264,58</b>	<b>2.132.601,44</b>	<b>2.294.351,45</b>

(1) Include la spesa per assunzioni 2025-2027 come da tabelle che seguono

**Spesa di personale Comune di Teramo ex art. 1 comma 557 L. 296/2006**

Nel bilancio di previsione 2025-2027, la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 come indicato nella tabella seguente:

Anno	Spesa media rendiconti 2011/2013	2025	2026	2027
Spesa Macroaggregato 101	12.991.796,14	11.998.680,58	12.213.189,47	12.051.439,46
Spesa Macroaggregato 103	21.408,04	200.000,00	200.000,00	200.000,00
IRAP Macroaggregato 102	625.569,50	650.570,30	657.806,09	647.431,09
altre spese di personale incluse	54.528,55	-	-	-
<b>Totale spese di personale</b>	<b>13.693.302,23</b>	<b>12.849.250,88</b>	<b>13.070.995,56</b>	<b>12.898.870,55</b>
Spese escluse	(968.925,84)	(1.822.577,40)	(2.010.442,12)	(1.645.381,19)
<b>Spese soggette al limite (c. 557 / 562)</b>	<b>12.724.376,39</b>	<b>11.026.673,48</b>	<b>11.060.553,44</b>	<b>11.253.489,36</b>

Nell'ultimo rendiconto approvato (2023) la spesa del personale dell'Ente non supera quella media del triennio 2011/2013, come certificato dall'Organo di revisione nella relazione al Rendiconto 2023:

Anno	Spesa media rendiconti 2011/2013	Rendiconto 2023
spesa macroaggregato 101	12.991.796,14	10.618.710,24
spesa macroaggregato 103	21.408,04	226.488,92
IRAP macroaggregato 102	625.569,50	553.568,14
altre spese di personale incluse	54.528,55	-
altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	-	765.757,97
<b>Totale spese di personale</b>	<b>13.693.302,23</b>	<b>12.164.525,27</b>
altre spese di personale escluse	968.925,84	1.683.389,37
<b>Spese soggette al limite (c. 557 o 562)</b>	<b>12.724.376,39</b>	<b>10.481.135,90</b>

#### **Rispetto limite assunzioni di lavoro flessibile art. 9 comma 28 D.L.78/2010**

così come modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L.90/2014 e dall'art. 16 c. 1 quater della L. 113/2016

Previsione di spesa a tempo determinato soggetta al limite art.9, comma 28 D.L. n.78/2010	Previsione di spesa soggetto al limite	Importo totale della spesa relativa all'anno 2009 per le tipologie di lavoro flessibile (art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010)	Incidenza della spesa sul limite
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>A / B</b>
- Anno 2025	446.663,39	520.582,74	85,8%
- Anno 2026	416.621,08	520.582,74	80,0%
- Anno 2027	416.621,08	520.582,74	80,0%

Per quanto indicato nei precedenti paragrafi, si evidenzia che:

1. le assunzioni di cui al piano per il triennio 2025/2027 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale in accordo con le previsioni di spesa previste nel Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con D.C.C. n.8/2025;
2. nell'ultimo rendiconto approvato (2023) la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;
3. nel bilancio di previsione 2025-2027, la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

4. l'Ente si qualifica come virtuoso nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE.

### Cessazioni di personale

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene opportuno considerare, oltre l'esigenza di nuove professionalità richieste dall'evoluzione dei fini istituzionali e dalle scelte strategiche del Comune di Teramo, anche quelle che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente pianificazione diviene pertanto fondamentale per garantire continuità d'azione.

Non potendo prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei singoli lavoratori, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva, lo sforzo che si vuole porre al centro di questa fase pianificatoria è quello di migliorare la previsione delle cessazioni dovute al raggiungimento, da parte dei lavoratori, dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico, in un contesto, anche in questo caso, di per sé non sempre omogeneo e come tale di facile valutazione.

Sicuramente semplice è definire il numero dei pensionamenti per il raggiungimento del requisito di accesso alla pensione di vecchiaia, meno lo è invece negli altri casi, per l'eterogeneità dei fattori che li connotano, ostacolando così una previsione efficace. La presenza di numerosi e sovrapponibili requisiti che garantiscono l'accesso a forme diverse di pensionamento con altrettanti trattamenti economici e riflessi sull'ottenimento del trattamento di fine servizio o di fine rapporto impediscono una lettura interpretativa omogenea e precisa. Le opzioni possibili di accesso ai trattamenti pensionistici, unitamente alla facoltà del lavoratore di avvalersene, costituiscono senza dubbio elementi a sfavore di una previsione attendibile, particolarmente ciò è avvenuto, nel periodo 2019-2022 per quanto attiene le opzioni "quota 100" e "quota 102"; il medesimo problema avverrà nel corso del triennio 2025-2027 stante il fatto che la legge di bilancio 2024 ha introdotto significative novità sia in termini di requisiti temporali di accesso ai diversi regimi pensionistici sia per le determinazioni dell'assegno ottenibile. Nel prossimo triennio si assisterà quasi sicuramente ad uno slittamento delle uscite riferite alle pensioni "anticipate" in quanto le rendite vitalizie sono state "pesantemente" toccate dalla legge di bilancio, la quale prevede il raggiungimento dei limiti ordinamentali (65 anni di età anagrafica) per non soggiacere a tali riduzioni. Altro istituto pesantemente revisionato è quello del regime "opzione donna".

Le tabelle che seguono costituiscono il risultato dell'analisi condotta considerando i pensionamenti per il raggiungimento, da parte dei lavoratori, dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

In particolare, nel corso dell'anno 2024 si sono verificate le seguenti cessazioni, per lo più derivanti da pensionamenti:

Anno	n. cessazioni	Economia 2025	Economia 2026	Economia 2027
Anno 2024	26	-	-	-

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell'Amministrazione in merito al personale che matura il diritto alla pensione, sono state preventivate nel triennio le seguenti cessazioni:

Anno	n. cessazioni	Economia 2025	Economia 2026	Economia 2027
Anno 2025	6	-	-	-
Anno 2026	12	-	-	-

<b>Anno 2027</b>	<b>7</b>	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>51</b>			

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, è lo strumento grazie al quale il Comune di Teramo determina le risorse e le relative modalità reclutamento. Tale pianificazione, ispirandosi a criteri di efficienza, trasparenza, imparzialità ed economicità, è una delle maggiori leve di supporto al capitale umano che l'Amministrazione mette in atto per raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente. In particolare, in linea con i vincoli normativi e le disponibilità finanziarie, la programmazione è caratterizzata dai seguenti 4 ambiti di intervento:

- la programmazione del fabbisogno di personale dipendente e dirigenziale;
- il piano delle stabilizzazioni (personale a tempo determinato);
- il piano delle assunzioni a tempo determinato e flessibile;
- le progressioni verticali

La programmazione del fabbisogno 2025-2027, determinata in seguito alle verifiche presso i settori del contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali e dell'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumero, è orientata alle seguenti direttrici:

- garantire il rafforzamento di competenze tecniche e amministrative;
- garantire la capacità di risposta ai nuovi bisogni di personale;
- ridefinire la dotazione dirigenziale;
- valorizzare l'esperienza professionale del personale a tempo determinato tramite stabilizzazione di tale personale;

Per quanto riguarda le strategie di copertura del fabbisogno, si prevede il ricorso a:

- soluzioni esterne tramite procedure selettive nelle quali viene valutato, oltre alla conoscenza tecnica, il possesso di competenze trasversali;
- procedure di mobilità volontaria tra Enti, istituto che permette di disporre in tempi rapidi di personale già formato;
- stabilizzazione di personale a tempo determinato;
- soluzioni interne tramite le progressioni verticali.

In linea con quanto sopra il Comune di Teramo ha definito il seguente piano di inserimento di nuovo personale per l'annualità 2025, specificando che la suddetta programmazione potrebbe prevedere variazioni del mix di profili professionali nel rispetto, comunque, della programmazione dei contingenti per categoria.

#### **Acquisizioni di personale a tempo indeterminato - ANNO 2025**

Per l'anno 2025 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato secondo quanto segue, riferito prevalentemente alla sostituzione di unità di personale cessate:

<b>Assunzioni tempo indeterminato</b>					
<b>Area</b>	<b>Profilo</b>	<b>N.</b>	<b>Tempo</b>	<b>Decorrenza</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>
Dirigenti	-	-	-	-	-
<b>Totale Dirigenti</b>					-
Funzionari	Specialista educativo culturale	2	Pieno	01/09/2025	Scorrimento Graduatoria dell'Ente / utilizzo graduatorie altri Enti/mobilità/ Assunzione dall'Esterno
Funzionari	Specialista amministrativo contabile	1	Pieno	01/10/2025	Scorrimento Graduatoria dell'Ente / utilizzo graduatorie altri Enti/mobilità/ Assunzione dall'Esterno

<b>Totale Funzionari</b>		<b>3</b>			
Istruttori	Agente municipale	1	Pieno	01/10/2025	Scorrimento Graduatoria/ utilizzo graduatorie altri Enti/mobilità/ Assunzione dall'Esterno
<b>Totale Istruttori</b>		<b>1</b>			
Operatori	Operatori servizi ausiliari e di supporto	1	Pieno	01/09/2025	Avviamento a selezione tramite centro per l'impiego
<b>Totale Operatori</b>		<b>1</b>			

<b>Stabilizzazioni</b>					
<b>Area</b>	<b>Profilo</b>	<b>N.</b>	<b>Tempo</b>	<b>Decorrenza</b>	<b>Tipologia</b>
Istruttori	Istruttore tecnico	2	Pieno	Alla maturazione dei requisiti	PNRR Art. 31 bis D.L. 152/2021 e art. 3 comma 5 del D.L. 44/2023
Funzionari	Specialista amministrativo contabile	3	Pieno	Alla maturazione dei requisiti	PNRR Art. 31 bis D.L. 152/2021 e art. 3 comma 5 del D.L. 44/2023
Funzionari	Specialista tecnico	1	Pieno	Alla maturazione dei requisiti	Personale reclutato dall'Agenzia per la Coesione Territoriale – Progetto Tecnici per il Sud
Funzionari	Assistente sociale	1	Pieno	Alla maturazione dei requisiti	Fondo povertà – art.3, comma 5, D.L. n.44/2023, convertito con modificazioni dalla L.21 giugno 2023, n.74

### **Progressioni verticali**

In coerenza con le direttrici della manovra occupazionale per il triennio 2025-2027, è prevista l'attivazione delle Progressioni tra le Aree contrattuali - quale istituto previsto dalla contrattazione collettiva per la valorizzazione delle professionalità interne dell'Amministrazione mediante l'attivazione di percorsi di carriera dedicati.

Nel periodo di riferimento, sulla scorta della disciplina regolamentare adottata con deliberazione G.C. n. 505 del 13/12/2024 è prevista l'attivazione di progressioni straordinarie "in deroga", ai sensi dell'art. 13, comma 6 e sgg., del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021 - Funzioni Locali – attuabili in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025.

<b>Progressioni verticali</b>				
<b>Area</b>	<b>Profilo</b>	<b>N.</b>	<b>Decorrenza</b>	<b>Tipologia</b>
Da Operatori ad Operatori Esperti		1 *(1)		<b>Progressioni verticali in deroga</b> Art.13, comma 8 del CCNL del 16/11/22
Da Operatori Esperti ad Istruttori		5 *(1)		<b>Progressioni verticali in deroga</b> Art.13, comma 8 del CCNL del 16/11/22
Da Istruttori a Funzionari		11 *(1)		<b>Progressioni verticali in deroga</b> Art.13, comma 8 del CCNL del 16/11/22

\*(1) Si prevede di stanziare l'importo massimo previsto dall'Art.13, comma 8 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/22.

E' in itinere la predisposizione del Regolamento comunale per le progressioni verticali a regime ordinario, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001, in combinato disposto con l'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021 - Funzioni Locali;

Progressioni verticali				
Area	Profilo	N.	Decorrenza	Tipologia
Da Istruttori a Funzionari	Specialista tecnico	1	01/10/2025	<b>Progressioni verticali ordinarie</b> ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001
Da Istruttori a Funzionari	Specialista amministrativo contabile	1	01/10/2025	<b>Progressioni verticali ordinarie</b> ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001

### Acquisizioni di personale a tempo indeterminato - ANNO 2026

Per l'anno 2026 al momento non sono previste assunzioni

### Acquisizioni di personale a tempo indeterminato - ANNO 2027

Per l'anno 2027 al momento non sono previste assunzioni

### Le assunzioni a tempo determinato e flessibile per il triennio 2025-2027

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*. Pertanto, il Comune di Teramo prevede il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato
- Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato
- Istruttori/funzionari reclutati ai sensi dell'art. 90 TUEL necessari per rispondere alle esigenze degli uffici degli organi politici.

#### Anno 2025

Area	Profilo	N.	Tipologia
Istruttori	Istruttore educativo culturale	*(1)	Somministrazione
Operatori Esperti	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	*(1)	Somministrazione
Profili professionali come indicati nella successiva nota		*(2)	Somministrazione

\*(1) **Educatrici degli asili nido comunali**, Area degli Istruttori e dei Funzionari del vigente CCNL Funzioni locali, e **Esecutori servizi ausiliari e di supporto**, Area degli Operatori Esperti del vigente CCNL Funzioni locali, tramite stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato attraverso agenzie interinali, da utilizzare secondo le previsioni dell'art.60 del CCNL del 16/11/2022 e secondo necessità entro la disponibilità della somma prevista in bilancio al cap. 1375/1;

\*(2) *Somma stanziata per l'anno 2025 euro 200.000,00 (cap. 1375/1) a favore dell'Area 1 per la somministrazione di Funzionari/Istruttori educativo culturali ed esecutori servizi ausiliari e di supporto per i servizi scolastici.*

Assunzioni a tempo determinato						
Area	Profilo	N.	Tempo	Decorrenza	Modalità di reclutamento	Note
Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	1	Pieno	Dall'adozione del decreto sindacale	Reclutamento Tempo determinato Staff art.90 TUEL	con rinnovo al massimo fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco
Funzionari	Specialista amministrativo contabile	1	Pieno	Dall'adozione del decreto sindacale	Reclutamento Tempo determinato Staff art.90 TUEL	con rinnovo al massimo fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco
Funzionari	Specialista		33ore/	Dalla scadenza	Proroga Tempo determinato	Rinnovo/Proroga (*)

	Assistente sociale	3	sett	(1)	Finanziamento a carico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed anche dal Fondo povertà regionale 2018/2020 Progetto SIA/REI/RDC PON Inclusion, Avviso n.3/2016	
Funzionari	Specialista amministrativo contabile	3	Pieno	01/07/2025	Proroga (*)	Rinnovo/Proroga (1) PNRR Art. 31 bis D.L. 152/2021
Funzionari	Specialista tecnico	4	pieno	01/10/2025	Reclutamento Tempo determinato Sisma art. 50-bis D.L. 189/2016 a carico terzi con possibilità di proroga (*)	Assunzione vincolata all'erogazione del finanziamento ministeriale per il massimo di unità previste dal Decreto del Presidente della Regione Abruzzo n. 2 del 24/01/2020
Funzionari	Specialista amministrativo contabile	1	pieno	01/10/2025	Reclutamento Tempo determinato Sisma art. 50-bis D.L. 189/2016 a carico terzi con possibilità di proroga (*)	Assunzione vincolata all'erogazione del finanziamento ministeriale per il massimo di unità previste dal Decreto del Presidente della Regione Abruzzo n. 2 del 24/01/2020
Funzionari	Specialista amministrativo contabile	2	pieno	01/10/2025	Reclutamento Tempo determinato ATS Abruzzo - Decreto direttoriale n.40 del 14 marzo a carico terzi con possibilità di proroga (*)	Assunzione vincolata all'erogazione del finanziamento ministeriale per il massimo di unità previste dal Decreto del Presidente della Regione Abruzzo n. 2 del 24/01/2020
Funzionari	Psicologo	2	pieno	01/10/2025	Reclutamento Tempo determinato ATS Abruzzo - Decreto direttoriale n.40 del 14 marzo a carico terzi con possibilità di proroga (*)	Assunzione vincolata all'erogazione del finanziamento ministeriale per il massimo di unità previste dal Decreto direttoriale n.40 del 14 marzo 2025
Funzionari	Specialista educativo/culturale/pedagogista	2	pieno	01/10/2025	Reclutamento Tempo determinato ATS Abruzzo - Decreto direttoriale n.40 del 14 marzo a carico terzi con possibilità di proroga (*)	Assunzione vincolata all'erogazione del finanziamento ministeriale per il massimo di unità previste dal Decreto direttoriale n.40 del 14 marzo 2025
Istruttori	Istruttore tecnico	2	pieno	01/10/2025	Reclutamento Tempo determinato Sisma art. 50-bis D.L. 189/2016 a carico terzi con possibilità di proroga (*)	Assunzione vincolata all'erogazione del finanziamento ministeriale per il massimo di unità previste dal Decreto direttoriale n.40 del 14 marzo 2025
Istruttori	Istruttore tecnico	2	pieno	12/12/2025	Proroga (*)	Rinnovo/Proroga (1) PNRR Art. 31 bis D.L. 152/2021

\*(1) Fino alla durata che nel corso del tempo sia consentita dalla vigente normativa per le unità a tempo determinato e pieno, eventualmente prorogabile a temine di Legge

### Anno 2026

Area	Profilo	N.	Tipologia
Istruttori	Istruttore educativo culturale	*(1)	Somministrazione
Operatori Esperti	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	*(1)	Somministrazione
Profili professionali come indicati nella successiva nota		*(2)	Somministrazione

*\*(1) Educatrici degli asili nido comunali, Area degli Istruttori e dei Funzionari del vigente CCNL Funzioni locali, e Esecutori servizi ausiliari e di supporto, Area degli Operatori Esperti del vigente CCNL Funzioni locali, tramite stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato attraverso agenzie interinali, da utilizzare secondo le previsioni dell'art.60 del CCNL del 16/11/2022 e secondo necessità entro la disponibilità della somma prevista in bilancio al cap. 1375/1;*

*\*(2) Somma stanziata per l'anno 2025 euro 200.000,00 (cap. 1375/1) a favore dell'Area 1 per la somministrazione di Funzionari/istruttori educativo culturali ed esecutori servizi ausiliari e di supporto per i servizi scolastici.*

### Anno 2027

Area	Profilo	N.	Tipologia
Istruttori	Istruttore educativo culturale	*(1)	Somministrazione
Operatori Esperti	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	*(1)	Somministrazione
Profili professionali come indicati nella successiva nota		*(2)	Somministrazione

*\*(1) Educatrici degli asili nido comunali, Area degli Istruttori e dei Funzionari del vigente CCNL Funzioni locali, e Esecutori servizi ausiliari e di supporto, Area degli Operatori Esperti del vigente CCNL Funzioni locali, tramite stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato attraverso agenzie interinali, da utilizzare secondo le previsioni dell'art.60 del CCNL del 16/11/2022 e secondo necessità entro la disponibilità della somma prevista in bilancio al cap. 1375/1;*

*\*(2) Somma stanziata per l'anno 2025 euro 200.000,00 (cap. 1375/1) a favore dell'Area 1 per la somministrazione di Funzionari/Istruttori educativo culturali ed esecutori servizi ausiliari e di supporto per i servizi scolastici.*

### Concorsi in fase di svolgimento banditi a valere sulla programmazione degli anni precedenti per assunzioni a tempo indeterminato

Area	Profilo	N.	Tempo	Decorrenza	Modalità di reclutamento	Anno PTA/PIAO
Funzionari	Specialista educativo culturale	3	Pieno	01/09/2025	Assunzione dall'esterno	2024
Funzionari /istruttore	Specialista/istruttore educativo culturale	1	Pieno	01/09/2025	Mobilità	2024
Funzionari	Specialista Informatico	1	pieno	15/04/2025	Mobilità	2024
Funzionari	Specialista di vigilanza	1	pieno	27/03/2025	Mobilità	2024
Funzionari	Specialista tecnico	2	pieno	01/10/2025	Assunzione dall'esterno	2024
Funzionari	Specialista amministrativo contabile	1	pieno	01/10/2025	Assunzione dall'esterno	2024
Istruttori	Istruttore ufficio stampa	1	Pieno	01/10/2025	Assunzione dall'esterno	2024
Istruttori	Istruttore geometra	1	Pieno	01/10/2025	Assunzione dall'esterno	2024
Operatore	Operatore servizi ausiliari e di supporto	1	Pieno	01/05/2025	Accesso dall'esterno tramite il C.P.I.	2024
Operatore Esperto	Esecutore servizi ausiliari e di supporto / Collaboratore amministrativo	1	Trasformazione da part time 18 ore a full time	01/04/2025	Dipendente matricola 4329 Area 2	2024

Nelle selezioni sarà comunque confermata l'applicazione delle innovazioni metodologiche già sperimentate:

- per profili qualificati (via via per tutti i profili), saranno valutate le attitudini e le capacità dei candidati in aggiunta alle conoscenze e alle competenze tecniche;
- per lo svolgimento dei concorsi, l'utilizzo delle modalità digitali in sostituzione o in affiancamento alle modalità in presenza;
- per la pubblicazione dei bandi di selezione, l'utilizzo del nuovo portale inPA.

Il nuovo CCNL impone la sfida della riforma dell'ordinamento professionale e l'inquadramento nelle nuove aree. Questa sarà l'occasione per una ridefinizione dei nuovi profili professionali.

In sintesi, l'attuazione del piano triennale 2025/2027 avverrà mediante:

1. Scorrimento di graduatorie vigenti
2. Espletamento delle procedure di mobilità volontaria
3. Procedure selettive/concorsi, anche sperimentando per profili qualificati procedure orientate alla valutazione delle attitudini, oltre che delle competenze e della capacità
4. Mobilità tra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001
5. Procedure speciali di reclutamento (c.d. stabilizzazioni)
6. Assunzioni in ottemperanza agli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999
7. conversione a tempo pieno dei rapporti di lavoro a tempo parziale in conformità alla normativa vigente
8. Assunzioni a tempo determinato

## **3.6 Formazione del personale**

### **3.6.1 Il Contesto**

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale per il Comune di Teramo costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane.

Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Di particolare rilevanza è la revisione dell'articolo 6-ter del d. lgs. n. 165/2001, a seguito del decreto- legge n. 36/2022, che ha rafforzato la connessione tra fabbisogni di personale e competenze, prevedendo che le linee guida che devono orientare le PA nella programmazione dei fabbisogni di personale devono avere riguardo "all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere".

Con questa ulteriore spinta, si delinea con maggiore evidenza la necessità di un cambio nella gestione del personale pubblico che coniuga, ora, la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a riconoscere e accompagnare l'evoluzione dei profili professionali necessari alle amministrazioni verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio; mappare i processi di lavoro, individuare le famiglie professionali e descrivere le posizioni di lavoro in termini di "ruolo" e del portafoglio di competenze necessario a interpretarlo nella maniera più efficace, nel rispetto della cornice della contrattazione collettiva, costituiscono i presupposti necessari per attivare la leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni.

Per quanto detto, la misurazione delle competenze è un processo strategico di fondamentale importanza, in quanto, a pieno regime, dall'analisi dei risultati si possono evincere criticità nell'assegnazione delle mansioni e dei ruoli in base alle competenze possedute dalla risorsa umana impiegata e sviluppare le aree di competenza ritenute più deboli.

Questo approccio consente di implementare un legame virtuoso tra lo sviluppo professionale dei dipendenti e il successo complessivo dell'organizzazione, consolidando il valore delle risorse umane come uno degli asset più preziosi e distintivi. L'impegno nell'investimento sulle risorse umane si concretizza nel potenziamento delle capacità dei propri dipendenti e al loro sviluppo professionale, riconoscendo come le conoscenze e le competenze individuali e di gruppo siano direttamente correlate alla produttività e all'efficacia organizzativa. I processi di trasformazione amministrativa, digitale ed ecologica avviati e sostenuti dai finanziamenti pongono le competenze al centro: occorrono i profili esperti, le professionalità giuste, le competenze adatte ad affrontare e suggerire i cambiamenti e i necessari processi di trasformazione. Tutto ciò richiama necessariamente un massiccio investimento soprattutto nella formazione continua.

Alla luce degli indirizzi contenuti nella direttiva del Ministro del Dipartimento della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 16 gennaio 2025, la formazione si configura come un valore, anzi, come un fattore generatore di valore pubblico: non è solo un "catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa", ma anche un conduttore per il rafforzamento di principi dell'equità sociale e dell'inclusività, qualora si verta in aree come l'etica, l'analisi delle politiche e il coinvolgimento degli stakeholders, preparando il dipendente pubblico a "migliorare la progettazione e l'implementazione di programmi e servizi volti a ridurre le disuguaglianze e promuovere l'equità nella fornitura dei servizi". Un rafforzamento, una diversificazione e un ampliamento delle competenze, delle conoscenze e delle abilità (le c.d. hard skills) del dipendente pubblico da svolgersi non in via episodica, bensì in maniera sistematica e con un orizzonte temporale che travalichi il breve termine affinché possa sortire positivi effetti interni, tra la comunità dei dipendenti, ma anche all'esterno delle amministrazioni.

All'interno del suddetto scenario, la formazione per il prossimo triennio prevede Formazione professionale (sia tecnica che gestionale); Sviluppo delle soft skills (competenze relazionali, comunicative, leadership) e Corsi di aggiornamento (per garantire l'allineamento con normative, tecnologie e altro).

La già richiamata Direttiva "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" adotta un approccio multidimensionale della formazione: l'analisi dei fabbisogni formativi deve infatti considerare una dimensione organizzativa (gli obiettivi e i tempi della formazione), professionale (diretto a colmare il gap tra compiti e performance richiesta), individuale (a seconda del ruolo e del potenziale del dipendente). Particolare attenzione va posta a determinate categorie di lavoratori, ad esempio con riferimento ai neoassunti.

Per quanto sopra, le finalità della formazione sono ascrivibili ad aree diversificate: individuale, organizzativa e sociale.

### Area individuale

#### *Sviluppare le competenze professionali*

Una delle finalità principali della formazione è quella di migliorare le competenze professionali dei singoli individui e dei gruppi, per consentire loro di affrontare con successo le sfide lavorative. Questo include:

- **Acquisizione di nuove competenze:** Fornire ai dipendenti le abilità necessarie per svolgere in modo efficace nuove mansioni, operare con nuove tecnologie o adattarsi a cambiamenti organizzativi.
- **Aggiornamento delle competenze esistenti:** L'evoluzione delle tecnologie, delle normative e dei processi aziendali richiede aggiornamenti costanti delle competenze. La formazione continua permette di mantenere la competitività dei professionisti.
- **Specializzazione:** Alcuni percorsi formativi mirano a fornire competenze specifiche, come in ambito tecnico, manageriale o legale per rispondere a bisogni particolari di un settore.

#### *Incentivare la motivazione e soddisfazione del personale*

La formazione è uno strumento per migliorare la motivazione e la soddisfazione dei dipendenti:

- **Autonomia e crescita professionale:** Offrire opportunità formative consente ai dipendenti di acquisire nuove competenze e di evolvere nella loro carriera, migliorando la loro soddisfazione lavorativa.
- **Riconoscimento e valorizzazione:** I percorsi formativi dimostrano che l'organizzazione è interessata allo sviluppo del personale, creando un clima di apprezzamento e fiducia reciproca.
- **Engagement:** La formazione contribuisce a creare un legame più forte tra l'organizzazione e i dipendenti, che si sentono maggiormente coinvolti nel progetto organizzativo.

### Area Organizzativa

#### *Migliorare le performance organizzative*

La formazione non solo beneficia gli individui, ma ha anche l'obiettivo di migliorare l'efficacia e l'efficienza delle organizzazioni nel loro complesso. Gli scopi organizzativi della formazione includono:

- **Aumento della produttività:** Formare i dipendenti su nuove metodologie e strumenti di lavoro contribuisce a ridurre gli errori, migliorare i processi e incrementare la produttività complessiva.
- **Miglioramento della qualità dei prodotti o servizi:** La formazione, aiuta a garantire il rispetto degli standard e migliorare l'affidabilità dei prodotti o dei servizi offerti.
- **Sviluppo di una cultura condivisa:** La formazione è un mezzo per allineare i dipendenti alla visione, ai valori e agli obiettivi aziendali, creando una cultura organizzativa forte e coesa.
- **Innovazione e adattamento al cambiamento:** La formazione favorisce l'introduzione di innovazioni tecnologiche, metodologiche o organizzative, permettendo l'adattamento ai cambiamenti del contesto e della legislazione.

### *Potenziare la leadership e la gestione delle risorse*

Un altro scopo cruciale della formazione riguarda il miglioramento delle competenze manageriali e di leadership:

- Sviluppo delle competenze di gestione: Programmi di formazione specifici finalizzati a sviluppare le competenze di manager e dirigenti, affinché possano guidare efficacemente i team, prendere decisioni strategiche e ottimizzare le risorse a disposizione.
- Gestione dei cambiamenti: La formazione supporta nell'affrontare cambiamenti organizzativi complessi, come ristrutturazioni o l'adozione di nuove tecnologie, aiutandoli a gestire la transizione e a motivare i dipendenti.

### *Certificazione e conformità normativa*

La formazione ha l'obiettivo di garantire la conformità alle normative:

- Adempimento di obblighi legali: la formazione è obbligatoria per adempiere a leggi e regolamenti. La formazione assicura che le persone siano informate sulle normative vigenti e sui comportamenti da adottare per evitare sanzioni.

### Area Sociale

#### *Integrazione di valori e cultura sociale*

La formazione ha anche finalità sociali e culturali, che vanno oltre l'ambito professionale.

- Promozione della responsabilità sociale: La formazione viene usata per sensibilizzare i dipendenti su temi di etica, responsabilità sociale, sostenibilità ambientale e inclusione, incoraggiando comportamenti più responsabili e rispettosi della comunità e dell'ambiente.
- Inclusione e diversità: Promuovere una formazione orientata alla diversità culturale, di genere, e alle disabilità, affinché tutti i dipendenti possano lavorare in un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze.
- Valorizzazione delle competenze trasversali: La formazione può stimolare lo sviluppo di competenze trasversali come il lavoro di squadra, la comunicazione efficace, la resilienza e la gestione dello stress, che sono fondamentali per vivere e lavorare in società diverse e dinamiche.

### Sostenibilità e adattabilità nel lungo periodo

In un contesto in continua evoluzione, la formazione è essenziale per garantire la sostenibilità e l'adattabilità dei singoli e delle organizzazioni:

- Adattamento alle sfide future: La formazione prepara le persone ad affrontare le sfide come la digitalizzazione, l'intelligenza artificiale.
- Prevenzione delle disuguaglianze sociali: La formazione consente ai lavoratori di adattarsi ai cambiamenti dei processi di lavoro, riducendo i rischi di dispersione e migliorando le opportunità di inserimento professionale per gruppi svantaggiati.

### **3.6.2 Fabbisogni formativi e loro integrazione con le linee strategiche del PIAO**

L'integrazione tra fabbisogni formativi e le linee strategiche del PIAO è cruciale per assicurare che la formazione sia orientata a supportare le sfide e gli obiettivi dell'amministrazione pubblica, migliorando l'efficacia complessiva e la capacità di risposta alle esigenze dei cittadini.

I fabbisogni formativi sono determinati da diversi fattori:

- Evoluzione delle politiche e normative: I cambiamenti nelle leggi, nei regolamenti e nelle politiche pubbliche richiedono una continua formazione del personale per garantire che siano aggiornati e in grado di applicare le nuove disposizioni.

- Innovazioni tecnologiche: L'introduzione di nuove tecnologie, strumenti informatici o sistemi di gestione (come le piattaforme digitali o l'intelligenza artificiale) implica una formazione continua per garantire che il personale sappia utilizzarli efficacemente.
- Obiettivi organizzativi: I fabbisogni formativi devono rispondere agli obiettivi di sviluppo e miglioramento dell'amministrazione, come l'efficienza operativa, la digitalizzazione o l'integrazione di pratiche sostenibili.
- Valutazione delle performance individuali: Le lacune nelle competenze individuali, emerse durante la valutazione delle performance, possono determinare la necessità di specifici interventi formativi.

### **3.6.3 Gli interventi di formazione per l'anno 2025**

Nello stabilire obiettivi, contenuti e modalità di erogazione della formazione al proprio personale, l'Amministrazione, anche in linea con la programmazione dei Fabbisogni di Personale, persegue principalmente:

- la rispondenza e la coerenza con le priorità e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione generale dell'Ente, anche nell'ottica del miglioramento dei servizi per i Cittadini e della generazione di "Valore pubblico"
- la risposta a esigenze di aggiornamento evidenziate dai dirigenti/datori di lavoro per il personale loro assegnato, in ragione degli obiettivi da perseguire, dell'evoluzione del contesto di riferimento e del mutamento del quadro normativo
- l'attivazione di percorsi rivolti a neoassunti e di processi di riconversione professionale in seguito alle procedure di mobilità dall'esterno e dall'interno
- la valorizzazione delle competenze del personale, coerentemente con le posizioni di lavoro e il profilo professionale ricoperti
- lo sviluppo delle competenze per l'esercizio del ruolo di leadership intesa come guida al servizio dei gruppi di lavoro.

Al fine di orientare la pianificazione degli interventi formativi e i relativi investimenti di risorse, vengono confermate e riproposte le seguenti Aree di intervento, così come definiti anche nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Di seguito la programmazione formativa

#### **TECNICO SPECIALISTA**

Corsi connessi all'evoluzione della normativa e alle specificità di aggiornamento tipiche del settore di riferimento, con attenzione anche alla formazione per gli architetti, ingegneri, avvocati, personale educativo e sociale ai fini del rilascio dei crediti formativi correlati all'iscrizione agli Albi professionali.

#### **COMPLIANCE**

Corsi correlati all'Anticorruzione e Trasparenza, Privacy, Sicurezza Informatica, Procedure di cui al Codice dei Contratti. I contenuti vengono circostanziati in base ai processi di lavoro ai quali sono collegati

#### **COMPORIMENTALE E GESTIONALE**

Corsi su leadership, lavoro di gruppo, gestione dei conflitti, time management, comunicazione interpersonale, gestione delle complessità,

#### **INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE**

Corsi per sviluppare attitudine al cambiamento nel contesto dell'evoluzione digitale e tecnologica.

#### **ACCOGLIENZA NEOASSUNTI**

Percorsi di formazione di base e percorsi collegati ai processi di lavoro svolti

#### **UTILIZZO APPLICATIVI IN USO**

Nella tabella seguente si riporta l'elenco dei percorsi e dei corsi, con l'indicazione dei destinatari inserito nel PTPCT.

AREA TEMATICHE	CORSO	DESTINATARI	RISORSE	ANTICORRUZIONE
COMPETENZE MANAGERIALI	LEADERSHIP E DELEGA (MINERVA)	DIRIGENTI E PO	COSTO ZERO	Sì
COMPETENZE MANAGERIALI	LE 4 TRANSIZIONI IN ATTO E GLI IMPATTI SULLE PERSONE, SULLE PP.AA. E SUI PROCESSI DI PIANIFICAZIONE E VALUTAZIONE (IFEL)	DIRIGENTI E PO	COSTO ZERO	Sì
COMPETENZE MANAGERIALI	GESTIONE DEL GRUPPO DI LAVORO	DIRIGENTI E PO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE MANAGERIALI	ANALISI E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	Sì
COMPETENZE MANAGERIALI	PROJECT MANAGEMENT (MINERVA)	PERSONALE SELEZIONATO	A COSTO ZERO	Sì
ACCOGLIENZA NEO-ASSUNTI	PERCORSO FORMATIVO PER NEOASSUNTI (APPLICATIVI INFORMATICI IN USO, PRIVACY BASE, CODICE COMPORTAMENTO, TECNICHE DI REDAZIONE ATTI AMMINISTRATIVI)	NEOASSUNTI	A PAGAMENTO	Sì
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	GESTIRE IL FRONT OFFICE E LA RELAZIONE CON IL CITTADINO	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	ANTIRICICLAGGIO	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	Sì
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	ANTICORRUZIONE	TUTTO IL PERSONALE	A PAGAMENTO	Sì
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	SICUREZZA SUL LAVORO - GENERALE	TUTTO IL PERSONALE	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	SICUREZZA SUL LAVORO - SPECIFICA	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	SICUREZZA SUL LAVORO - CORSI DI PRIMA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SQUADRE D'EMERGENZA	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	FORMAZIONE SPECIFICA PER I SERVIZI DEMOGRAFICI	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	PERCORSO FORMATIVO APPALTI	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	Sì
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	CORSO DI ADDESTRAMENTO CONCERNENTE L'ARMAMENTO	AGENTI MUNICIPALI CHE PRESTANO SERVIZIO ARMATO	A PAGAMENTO	
	DIFESA E TUTELA DELLA PRIVACY	PERSONALE	A PAGAMENTO	

COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE		SELEZIONATO		
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	SICUREZZA INFORMATICA	TUTTO IL PERSONALE (SYLLABUS)	COSTO ZERO	
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	BIM E GESTIONE INFORMATIVA DIGITALE DELLE COSTRUZIONI ALL'INTERNO DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (SYLLABUS)	PERSONALE SELEZIONATO	A COSTO ZERO	
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	EROGARE SERVIZI ON-LINE (SYLLABUS)	PERSONALE SELEZIONATO	A COSTO ZERO	
COMUNICAZIONE	RIFORMA MENTIS CONTRASTARE LE MOLESTIE SUL LAVORO (SYLLABUS)	TUTTO IL PERSONALE	A COSTO ZERO	
COMUNICAZIONE	TECNICHE DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
COMUNICAZIONE	LA CULTURA DEL RISPETTO (SYLLABUS)	PERSONALE SELEZIONATO	A COSTO ZERO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	AGGIORNAMENTO SPECIALISTICO CONTABILITA'	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	LA TRASFORMAZIONE SOSTENIBILE PER GLI ENTI TERRITORIALI (SYLLABUS)	PERSONALE SELEZIONATO	A COSTO ZERO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	LA GESTIONE DEGLI APPALTI VERDI PER UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE SOSTENIBILE (SYLLABUS)	PERSONALE SELEZIONATO	A COSTO ZERO	

Per quanto riguarda la formazione prevista come obbligatoria da disposizioni di legge verranno realizzate le iniziative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, quelle in materia di anticorruzione e trasparenza, quelle in materia di tutela dei dati personali e cybersicurezza proposte dal Data Protection Officer.

Di seguito un elenco, non esaustivo, delle principali competenze trasversali sulle quali si focalizzerà, a riguardo, la formazione nel triennio:

Anticorruzione, Trasparenza e integrità;

Sicurezza sul luogo di lavoro;

Difesa e tutela della privacy;

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;

Addestramento utilizzo arma personale P.M.;

Manipolazione degli alimenti;

Pari opportunità

Il piano formativo delineato nella tabella che precede non tiene ovviamente conto di fabbisogni ulteriori, emergenti nel corso delle annualità 2025-2027 a seguito di mutazioni del contesto normativo e operativo.

Non sono inoltre indicati i corsi di formazione esterna. Si tratta di iniziative che, a differenza di quelle organizzate e gestite direttamente dal Comune di Teramo (cui si fa riferimento nella tabella precedente), vengono proposte da società esterne. Hanno generalmente natura altamente specialistica cui di norma

partecipa un numero limitatissimo di dipendenti. La partecipazione agli eventi formativi organizzati da soggetti esterni è subordinata a una richiesta specifica del Dirigente dell'Area cui appartengono gli iscrivendi.

Il personale educativo in servizio presso i nidi comunali e la Coordinatrice stanno svolgendo, per l'A.S. 2024/2025, un corso di formazione con la società REGGIO CHILDREN; il corso è stato affidato con determina dirigenziale n. 2105/2024. Reggio Children è una società di consolidata esperienza nella ricerca e nello sviluppo sperimentale nel campo delle scienze sociali ed umanistiche che vanta un metodo di approccio, conosciuto in Italia e nel mondo come Reggio Emilia Approach, nel campo della valorizzazione e rafforzamento delle esperienze della filosofia educativa nelle scuole e dei nidi d'infanzia. I percorsi formativi e tematici, altamente qualificanti per i discenti partecipanti, sono svolti in webinar ed in presenza. La suddetta formazione è finanziata con il fondo istituito dal D. Lgs. 65/2017. Il corso ha una durata complessiva di 66 ore, di cui 17 già svolte nel 2024; le successive 49 ore saranno svolte nel 2025.

Per il 2025, il Corpo di Polizia Locale intende continuare ad attivare corsi relativamente a:

- Aggiornamento professionale in relazione a tecniche operative, comprese le esercitazioni di tiro, da seguire nello svolgimento dei compiti di controllo e presidio del territorio; in particolare il percorso è teso a migliorare le tecniche di operatività in relazione all'uso della dotazione dei DPI assegnati al personale; al corso è prevista la partecipazione di tutto il personale che svolge servizi esterni o misti (interno/esterno)
- Percorsi formativi in materia di Ambiente, Codice della Strada, Polizia amministrativa e Polizia giudiziaria: tali percorsi saranno da definire in base agli aggiornamenti normativi che si verificheranno durante l'anno; è prevista la partecipazione a rotazione di tutto il personale, dando priorità a coloro che svolgono prevalentemente l'attività trattata nelle singole sessioni
- Percorsi formativi per tematiche relative a informatica, digitalizzazione, normativa generale, etc.

Ciascun Dirigente e/o Responsabile di Settore non incardinato in specifica Area dovrà assegnare entro 15 giorni dall'approvazione del PIAO a ciascun dipendente assegnato obiettivi di performance in materia di formazione, pari a 40 ore/anno, sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e aggiornamento, rafforzamento competenze necessarie allo svolgimento delle mansioni, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, nonché delle specificità di ciascun servizio in ordine alle mansioni/funzioni ascritte alle diverse aree professionali. Ciascun Dirigente dovrà operare in modo da rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa, promuovendo e monitorando la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati.

Il Settore Risorse Umane attua gli interventi formativi previsti nella tabella di cui sopra, abilita, il personale ai percorsi formativi sulla piattaforma SYLLABUS e ne promuove e monitora la fruizione nei tempi programmati.

### **3.6.4 Le risorse finanziarie**

Per la realizzazione delle strategie formative, l'importo stanziato per il 2025 è di:

- **euro 68.000,00**

L'importo stanziato nel 2024 è stato di:

- **euro 64.000,00**

L'importo impegnato nel 2024 è stato di:

- **euro 33.708,32**

Fermo restando lo stanziamento per la formazione programmata, le somme relative alla formazione esterna, così come individuata da ciascun Dirigente con la pianificazione di cui al punto precedente, saranno ripartite come da seguente schema:

AREA/SETTORE	N. dipendenti Al 01/01/2024	Quota fissa per AREA euro 800,00	Quota variabile in ragione del numero di dipendenti	Importo totale assegnato ad ogni AREA/SETTORE
--------------	--------------------------------	-------------------------------------	--	--

L'attività formativa svolta sarà oggetto di monitoraggio per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni. Tale attività dovrà essere effettuata dai Dirigenti delle Aree, anche attraverso la somministrazione, al personale coinvolto, di appositi questionari predisposti dall'Ufficio Risorse Umane. I report dovranno essere trasmessi all'Ufficio Risorse umane entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Il monitoraggio deve essere finalizzato alla raccolta dei dati e all'organizzazione degli stessi, in considerazione degli obiettivi prefissati.

Gli oggetti di rilevazione, che saranno presi in considerazione, sono i tempi, le quantità e la qualità della formazione erogata:

La valutazione è essenziale per una gestione efficace nel presente e nel futuro, in quanto permette di verificare gli esiti dell'azione condotta, nonché di comprendere le cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi previsti e di sviluppare orientamenti efficaci per le future azioni.

Nell'ambito della formazione, la valutazione è volta ad osservare, analizzare, interpretare e giudicare aspetti rilevanti degli interventi formativi che riguardano tanto i destinatari, quanto l'Amministrazione.

Il Comune di Teramo, al fine di agevolare la formazione superiore dei propri dipendenti, garantisce il diritto allo studio e il congedo per la formazione previsto dagli artt. 46 e 47 del CCNL 2019/2021, concedendo permessi retribuiti nella misura massima individuale di 150 ore per anno solare.

Il contingente degli aventi diritto a tali permessi studio è calcolato nel limite del 3% (con arrotondamento all'unità superiore) del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno.

Sempre allo stesso scopo, è prevista la concessione di permessi retribuiti per partecipare a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, nella misura massima di otto giorni per anno solare, ai sensi dell'art.40 del CCNL 2019/2021. I permessi di cui sopra sono rivolti ai dipendenti a tempo indeterminato ed ai dipendenti a tempo determinato, con contratto di durata non inferiore a sei mesi continuativi.

La formazione è riconosciuta come orario di lavoro.

### **3.7 Accessibilità ed inclusione: sviluppo pari opportunità**

#### **3.7.1 Contesto di riferimento: il ruolo del PAP per lo sviluppo delle pari opportunità sul luogo di lavoro**

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo (art.37 della Costituzione). In particolare, secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive è stato, quindi, individuato dal Comune di Teramo come lo strumento principale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, come sancito dall'art. 42 del D. Lgs. 198/2006.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 sancisce inoltre l'importanza del ruolo delle Pubbliche Amministrazioni nel garantire *"parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

La Direttiva n.2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità. Infatti, tale Direttiva individua l'importanza delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale. In particolare, rimanda alle modalità di lavoro flessibile (es. part-time, telelavoro e Smart Working). All'interno della Direttiva è stato introdotto il principio del gender mainstreaming, ossia, che la strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi faccia in modo tale che uomini e donne possano beneficiare in egual misura del trattamento specifico e che le situazioni di disuguaglianza non si perpetuino, con l'obiettivo di raggiungere la parità di sessi.

Inoltre, la Direttiva ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art.57 del D. Lgs n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il Comune di Teramo ha inserito anche nel proprio Statuto un riferimento ai temi di parità e uguaglianza all'art.5 c.3 "Azioni positive per la realizzazione della parità tra i sessi" - che impegna il Comune a "creare le condizioni di pari opportunità nello svolgimento della vita sociale in tutti i suoi aspetti" - e al comma 4 che recita: "Per il perseguimento degli obiettivi indicati nel precedente comma, il Comune adotta Piani di azioni positive e di misure, volte, tra l'altro, a garantire un clima di pieno e sostanziale rispetto reciproco tra uomini e donne, con particolare attenzione alla libertà di autodeterminazione della donna e all'eliminazione delle situazioni di molestie e di violenze sessuali, comprese le minacce di tali atti, la persecuzione, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata".

In generale, il Piano delle Azioni Positive rappresenta un importante documento che consente di attuare azioni specifiche finalizzate a:

- Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- Valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione;

- Sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti.

### **3.7.2 Gli obiettivi del PAP e le azioni previste per il triennio 2025-2027**

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 del Comune di Teramo indica le azioni da intraprendere e guida gli orientamenti per lo sviluppo di una cultura di genere e di una prassi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

Gli stakeholders coinvolti nella definizione delle strategie del Piano sono:

- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la Consigliera di Parità territorialmente competente;
- le RSU dell'Amministrazione.

In particolare, le azioni e le misure attuative indicate nel Piano saranno espressione di una fattiva collaborazione tra il Settore Risorse Umane del Comune di Teramo, i Datori di Lavoro e il Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano triennale si articola in due parti: una prima sezione costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi dei dati del personale dipendente; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

Si rimanda al documento completo, Piano delle Azioni Positive (PAP), in allegato (Allegato3).

### 3.8 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte dei soggetti fragili

Il Comune di Teramo intende implementare una serie di azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, con particolare attenzione ai soggetti fragili e over 65.

Nell'ambito del PNRR il tema della transizione digitale risulta determinante in quanto riguarda oltre il 25% delle risorse rese disponibili ed è trasversale a tutte le missioni del piano, a cominciare dalla prima, denominata "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" inerente interventi per incentivare la digitalizzazione degli enti locali (Regioni Province, Comuni, enti sanitari) incentrati su:

- rafforzamento delle competenze digitali;
- rafforzamento delle infrastrutture digitali;
- facilitazione alla migrazione al cloud;
- ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale;
- la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT;
- valorizzazione di siti storici e culturali, migliorando la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità dei luoghi. L'Ente nel corso degli ultimi anni ha già raggiunto un discreto livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure, sia interne che rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-22. In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini con particolare riferimento a ultrasessantacinquenni e disabili (rif. art. 6 c. 2 lett. f) del D.L. n. 80/2021), per il triennio 2025-2027 dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di cittadini, in particolare anziani e disabili. La prosecuzione del processo di digitalizzazione dei servizi, nella progettazione degli stessi, dovrà tener conto delle necessità di garantirne la fruibilità in particolare alle citate categorie di popolazione con canali dedicati ai servizi di accesso alla pubblica amministrazione.

In quest'ottica si prevedono i seguenti interventi di evoluzione o sviluppo:

- *Sviluppo di piattaforme digitali finalizzate a garantire ai cittadini l'accesso ai servizi online dell'Amministrazione*

Piattaforma	Descrizione
<b>SPID</b>	Permette di accedere ai servizi online della PA e dei privati aderenti (dal 2019 è il metodo preferenziale per accedere ai servizi ed è l'unico metodo per registrarsi per i nuovi accessi).
<b>PagoPA</b>	Permette di effettuare pagamenti verso la PA in modo semplice e trasparente. È in corso la migrazione verso PagoPA delle entrate dell'Ente.
<b>ANPR</b>	La banca dati nazionale che semplifica i servizi demografici per favorire la digitalizzazione e il miglioramento dei servizi a cittadini/imprese/enti. Il Comune di Teramo ha aderito ad ANPR.
<b>ANSC</b>	L'avvio delle procedure riguardanti lo Stato Civile digitale consentirà un più immediato rapporto con cittadini ed imprese anche con riferimento ai procedimenti afferenti allo Stato Civile

Al fine di rispondere alle esigenze dell'utenza ed in particolare quella più debole, e per ridurre il digital divide tra generazioni, a decorrere dal mese di febbraio 2025, il Comune di Teramo ha ripristinato il servizio URP presso la sede di via della Banca, unitamente al servizio protocollo, nonché ha proceduto all'attivazione della delegazione comunale di San Nicolò a Tordino presso l'ex scuola Carlo Febbo (Spazio Multiculturale Ca.fè) nella quale è stato attualmente attivato lo sportello URP per n. 1 giorno settimanale.

**4**

**Monitoraggio**

#### 4. Monitoraggio

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC.

Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per quanto riguarda il PIAO del Comune di Teramo:

- **Performance:** coincide con la misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in seno alla Sezione Performance del presente Piano; avviene in due momenti in genere a metà del ciclo e a fine ciclo; durante questi momenti, vengono censiti i risultati raggiunti entro un termine preciso ovvero lo stato di avanzamento.

A conclusione del ciclo, si procede ad un monitoraggio finale in cui si rilevano i risultati definitivi; tali risultati vengono trasmessi al Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di Valutazione, durante la verifica dello stato di avanzamento finale, esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. L'intero processo è illustrato all'interno di un documento denominato "Il ciclo della performance ed il sistema di misurazione della performance" che definisce in dettaglio le diverse fasi, i criteri di misurazione e valutazione a livello organizzativo.

- **Rischi corruttivi e trasparenza:** Il sistema di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio corruttivo adottato dal Comune prevede un monitoraggio di primo livello, sul grado di attuazione delle misure specifiche anticorruptive previste nel PTPCT, attuato in autovalutazione dai Dirigenti attraverso l'invio al RPCT di specifici report; i risultati delle verifiche, su base semestrale, consentono di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte secondo le modalità e nei tempi previsti, nonché la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di mala gestio; le operazioni si svolgono in forma partecipata: il RPCT analizza gli esiti del monitoraggio prodotti dalle singole unità organizzative e precisa le osservazioni di carattere più ampio sulle criticità emerse nonché le possibili soluzioni allo scopo di verificare l'effettivo superamento delle anomalie rilevate o, in alternativa, individua le azioni correttive necessarie.

Con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa successivi l'attività è svolta, conformemente ai parametri di cui all'art. 147 bis del d.lgs. 267/2000 e al Regolamento sul sistema integrato dei controlli interni, sulla base di una programmazione annuale stabilita dal Segretario Generale.

In materia di Trasparenza è attivato un monitoraggio a cadenza annuale a campione sugli obblighi di pubblicazione e di monitoraggi mirati su singoli adempimenti sulla base di criticità eventualmente emerse dal controllo a campione. Il RPCT compie inoltre interventi di impulso in merito alla pubblicazione secondo le previsioni dell'Allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" del PTPCT e segue il monitoraggio delle sezioni prese in esame dalle Delibere annuali dell'ANAC relative all'attestazione da parte degli OIV dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, attivando un monitoraggio di primo livello attraverso il coinvolgimento diretto dei Dirigenti responsabili dei dati oggetto di analisi.

Si tiene ad evidenziare che quanto sopra esposto corrisponde al monitoraggio attualmente in essere e che è allo studio una profonda trasformazione dell'intero sistema di verifica allo scopo di creare un sistema di monitoraggio integrato che non si limiti a formali adempimenti, ma che permetta un efficace sistema di controllo volto a consentire, in un'ottica di ciclico e sequenziale miglioramento, l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate ed il loro eventuale adeguamento.

- **Formazione:** L'attuazione degli interventi formativi erogati al personale sarà monitorata dai singoli Dirigenti, anche attraverso la somministrazione, al personale coinvolto, di appositi questionari predisposti dall'Ufficio Risorse Umane. I report dovranno essere trasmessi all'Ufficio Risorse umane entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Il monitoraggio deve essere finalizzato alla raccolta dei dati e all'organizzazione degli stessi, in considerazione degli obiettivi prefissati.

Gli oggetti di rilevazione, che saranno presi in considerazione, sono i tempi, le quantità e la qualità della formazione erogata:

- I tempi: è necessario conoscere tempestivamente lo stato di avanzamento del piano, ossia lo stato di attuazione del processo formativo. Il raffronto tra attività programmate e attività realizzate consente di definire il monitoraggio del grado di avanzamento del piano;
- Le quantità: è importante misurare, relativamente ai singoli interventi formativi: le ore di formazione erogate, il numero dei destinatari di ogni percorso formativo, le ore di formazione per ogni singolo destinatario e per il numero totale dei destinatari;
- La qualità: a differenza dei costi, del tempo e delle quantità, la qualità è una dimensione immateriale, per la quale possono essere assunti, quali indici dell'efficacia dell'azione formativa, i livelli di gradimento, apprendimento e impatto sulla struttura. I dati delle valutazioni di gradimento da rilevare saranno: utilità percepita, didattica, organizzazione e servizi;

La valutazione è essenziale per una gestione efficace nel presente e nel futuro, in quanto permette di verificare gli esiti dell'azione condotta, nonché di comprendere le cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi previsti e di sviluppare orientamenti efficaci per le future azioni.

Nell'ambito della formazione, la valutazione è volta ad osservare, analizzare, interpretare e giudicare aspetti rilevanti degli interventi formativi che riguardano tanto i destinatari, quanto l'Amministrazione.

- Accessibilità e inclusione: Relazione annuale del CUG da pubblicare.

## La Matrice del Valore Pubblico del Comune di Teramo per l'anno 2025

Per l'anno 2025, al fine di individuare il Valore Pubblico generato dalle azioni messe in atto dall'Amministrazione, si intende utilizzare la Matrice del Valore Pubblico declinata all'interno del paragrafo 2.1.

Di seguito si riporta, *a titolo esemplificativo*, un'ipotesi di utilizzo della matrice per gli obiettivi definiti per l'anno 2025, i quali trovano collocazione all'interno di una singola intersezione in base alla dimensione (economica, personale e socio-culturale ed ambientale) e obiettivi di valore pubblico (semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità), come riportato nella Tabella del paragrafo 2.1.

Successivamente, all'interno di ogni singola intersezione, si calcola la media del livello di raggiungimento degli indicatori di performance associati agli obiettivi rispetto ai target definiti; e la media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per la specifica dimensione.

Infine, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione permette di calcolare il Valore Pubblico complessivamente generato rispetto alla programmazione definita.

	Economica	Personale e Socio - Culturale	Ambientale
Semplificazione	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target
Digitalizzazione	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target
Piena Accessibilità	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target
Pari Opportunità	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target
Indici di valore pubblico generato	...% (Somma delle percentuali /4)	...% (Somma delle percentuali /4)	...% (Somma delle percentuali /4)
<b>Valore pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione</b> <i>media degli indici di valore pubblico generato</i>			

