

Comune di Castel di Lama
Provincia di
Ascoli Piceno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| PREMESSA | 4 |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | 4 |
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO | 6 |
| 1.1 Analisi del contesto esterno | 7 |
| 1.2 Analisi del contesto interno | 8 |
| 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 9 |
| 2.1 Valore pubblico | 9 |
| 2.2 Performance | 10 |
| 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza | 12 |
| 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 12 |
| 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente | 12 |
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile | 13 |
| 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale | 13 |
| 3.3.1 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale | 16 |
| 3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione..... | 16 |

ALLEGATO A – CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020)

ALLEGATO B – Dotazione organica al 01/01/2024

ALLEGATI – Schede Obiettivi per Area relative al 2025

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a :

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" è dovuto in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano

integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 23/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 23/12/2024

Con l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, approvato con Delibera n.31 del 30 gennaio 2025, l'ANAC ha fornito indicazioni operative per i comuni, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Il documento dell'Autorità tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell'All. 4) al PNA 2022.

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

Pertanto, nel predisporre il presente Piano, il Comune ha recepito le indicazioni fornite dall'Autorità, tenendo in considerazione, allo stesso tempo, le specificità proprie di questa Amministrazione.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI CASTEL DI LAMA

Indirizzo: Via Carrafo, 22

Codice fiscale/Partita IVA: 00355250440

Rappresentante legale: Sindaco Ing. Bochicchio Mauro

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 29

Telefono: 0736/81871

Sito internet: comune.casteldilama.ap.it

E-mail: servizi.demografici@comune.casteldilama.ap.it

PEC: servizi.demografici@pec.comune.casteldilama.ap.it ;

1.1 Analisi del contesto esterno

Parte 1: analisi socio-economica finanziaria

Per l'analisi socio economico finanziaria si rimanda all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP

Parte 2: analisi socio-criminale e sui fenomeni di "devianza pubblica"

Questo territorio non è mai stato interessato da fenomeni corruttivi e non si è a conoscenza di indagini o procedimenti penali in tal senso.

Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico sia sull'uso dell'ambiente che delle risorse pubbliche.

Ovviamente non sempre quello che appare è la realtà, ma è pur vero che per analizzare i fenomeni di "devianza pubblica" è necessario che questi si manifestino.

I dati relativi alle sanzioni del codice della strada o sull'abusivismo commerciale e i dati sui recuperi dell'evasione tributaria, sono nella norma, in ogni caso detti dati possono anche indicare i livelli di efficienza del "sistema comunale" nell'aggredire e far emergere quella quota di devianza pubblica, definita in alcuni studi come "fisiologica".

Non si hanno neppure evidenze di criminalità organizzata o mafiosa e comunque le evidenze criminali, al momento non hanno evidenze nei processi della amministrazione comunale.

1.2 Analisi del contesto interno

Struttura politica

Con le elezioni del 14 E 15 MAGGIO 2023 è stato proclamato eletto sindaco l'Ing. Mauro Bochicchio, che ha nominato, con suo provvedimento la Giunta al momento composta da:

| COGNOME E NOME | FUNZIONE | DELEGA |
|--------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MAURO BOCHICCHIO | SINDACO | |
| MARCO MATTONI | ASSESSORE VICE SINDACO | Lavori pubblici, programmazione ed esecuzione delle manutenzioni, decoro urbano, urbanistica e viabilità |
| STEFANO FALCIONI | ASSESSORE | Raccolta Differenziata, Pianificazione e Tutela del Verde Pubblico e Privato, Risparmio Energetico e Transizione ecologica, Coesione Territoriale, Ricostruzione Post Sisma |
| LOREDANA ZAPPACOSTA | ASSESSORE | Associazionismo, Eventi ricreativi e Tempo Libero, Fiera SS. Crocifisso, Rievocazione Storica e Quintana |
| FELICIA LAURA VAGNONI | ASSESSORE | Inclusione Sociale, Politiche Abitative, Rapporti con l'Unione dei Comuni della Vallata del Tronto |

A tutti i consiglieri di maggioranza è stata assegnata una delega ed è prevista una rotazione degli incarichi di Vicesindaco ed Assessore durante i cinque anni del mandato.

Il consiglio comunale è oggi composto da:

| | |
|-----------------------|------------------------|
| Bochicchio Mauro | Stipa Patrizia Luciana |
| Mattoni Marco | Gagliardi Gabriele |
| Falcioni Stefano | Oddi Tiziano |
| Angelini Domenico | Amabili Stenio |
| Zappacosta Loredana | Egidi Alessandra |
| Vagnoni Felicia Laura | Corradetti Ersilio |
| Paoletti Diana | |

Struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Castel di Lama è particolarmente ridotta in quanto dispone di n. 25 dipendenti a tempo indeterminato. Sono individuate 5 aree funzionali assegnate alla responsabilità di altrettanti dipendenti

dell'Area dei Funzionari a cui sono attribuite le responsabilità di Elevata Qualificazione al fine di assicurare decisioni tempestive ed efficaci;

- i servizi sono orientati all'erogazione di servizi finali;

- prevede meccanismi che favoriscono il lavoro in team, attraverso il c.d. lavoro per progetti, che contribuisce a rendere flessibile l'organizzazione del lavoro, in relazione agli obiettivi più importanti che richiedono un certo livello di trasversalità;

- l'integrazione e la collaborazione tra gli uffici è assicurata attraverso l'esame contestuale e intersettoriale delle problematiche da parte dei responsabili di Elevata Qualificazione a ciò responsabilizzati da una politica di valorizzazione delle risorse umane.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 27/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Si tratta di una *sottosezione non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti*. Tuttavia, per ragioni di semplificazione, si è ritenuto di elaborare in tale contesto la programmazione delle Performance. La normativa di riferimento è da individuarsi nel D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 (cosiddetto "Decreto Brunetta") e s.m.i. mentre quella secondaria è rappresentata dal Regolamento in materia di sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 27/11/2013. Questa sezione va quindi a sostituire il Piano della Performance, mantenendone la connotazione di contenuto centrale del ciclo di gestione della Performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Sindaco e dal Documento Unico di Programmazione. Rappresenta pertanto lo strumento per migliorare l'efficienza dell'Ente nell'utilizzo delle risorse e l'efficacia

nell'azione anche verso l'esterno.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con gli obiettivi di performance organizzativa assegnati a tutte le Aree:

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Aggiornamento mappatura dei procedimenti e dei processi di competenza dell'Area in collaborazione e supporto al Segretario comunale al fine di aggiornare il Piano anticorruzione e trasparenza del 2026 | 10 |
| Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni delle fatture commerciali della rispettiva struttura | 30 |
| Aggiornamento del sito web istituzionale per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza in merito agli atti di propria competenza come da allegato B "elenco degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente ed individuazione della funzione" | 10 |

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance individuale assegnati alle varie Aree dell'Ente.

| Area Amministrativa e Servizi demografici | Punteggio |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Redazione Piano per la transizione digitale | 20 |
| Scarto di archivio | 20 |
| Controllo e messa a confronto composizione anagrafica numerica residenti per abitazione e corrispondente superficie in mq | 10 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Area Tecnico Manutentiva | |
| Predisposizione di Report quotidiani delle attività programmate di concerto con gli addetti alla manutenzione sulla base degli obiettivi indicati dalla Giunta municipale su base mensile | 10 |
| Redazione e approvazione del Regolamento comunale per gli affidamenti sottosoglia | 10 |
| Aggiornamento file con situazione loculi cimiteriali concessi e pubblicazione avviso manifestazione d'interesse alla concessione di nuovi loculi | 10 |
| Completamento ristrutturazione bocciodromo (previo stanziamento somme) | 10 |
| Apertura pista di pattinaggio entro e non oltre la data di inizio della Fiera del SS. Crocifisso (bar compreso) | 10 |
| Area Socio assistenziale, cultura e sport | |
| Redazione e approvazione nuovo Regolamento comunale Asilo nido | 15 |
| Approvazione nuovo Regolamento Mensa scolastica | 15 |
| Predisposizione bando affidamento del servizio Mensa scolastica | 10 |
| Avvio recupero somme dovute dall'Atletico Piceno | 10 |
| Area Vigilanza | |
| Redazione di reportistica mensile sull'utilizzo della fototrappola E-killer indicante i luoghi, i giorni di installazione, il numero di persone sorprese a svolgere conferimenti errati, il numero di persone individuate/riconosciute ed il numero di sanzioni comminate differenziando tra i conferimenti prima e dopo l'orario consentito. | 10 |
| Controlli ed accertamento violazioni per sosta vietata di veicoli nei pressi di incroci e punti dove la stessa sosta può creare pericolo per la pubblica incolumità. | 15 |
| Controlli ed accertamento veicoli che circolano senza assicurazione o con revisione scaduta. | 15 |
| Entrate sanzioni stradali -Intensificazione dei posti di controllo e controlli dinamici e destinazione di una parte delle entrate per il potenziamento del sistema di videosorveglianza comunale con l'aggiunta di almeno una nuova telecamera ocr | 10 |
| Area Contabile ed Economico Finanziaria | |
| Accertamenti IMU tramite controlli incrociati banche dati, rilevando inoltre la eventuale non corrispondenza tra la categoria dell'immobile e l'effettivo utilizzo dello stesso, redazione di apposita reportistica indicante il numero di situazioni emerse, in considerazione delle somme complessivamente contestate e di quelle da recuperare (Obiettivo correlato all'Incentivo per il recupero dell'evasione Imu) | 10 |
| Redazione ed approvazione del nuovo regolamento delle entrate | 10 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Reportistica mensile protocollata sul numero di accessi allo sportello indicante problematica segnalata e risoluzione della stessa | 15 |
| Razionalizzazione delle spese telefoniche e ottimizzazione connessione internet comunale | 10 |
| Accertamenti IMU – F24 per Regolarizzazione anni successivi (Obiettivo correlato all’Incentivo per il recupero dell’evasione Imu) | 5 |

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda alle allegate SCHEDE OBIETTIVI PER AREA relative all’ANNO 2025.

2. 3 Rischi corruttivi e trasparenza

Come previsto da ultimo con l’Aggiornamento 2024 al PNA 2022 Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, i comuni con meno di 50 dipendenti, come Castel di Lama, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell’anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- Modifiche organizzative rilevanti
- Modifiche degli obiettivi strategici
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

Considerato che nel corso del 2024 non si sono verificate le circostanze elencate e che nel PIAO 2024/2026 è stata adottata la sezione aggiornata Rischi corruttivi e trasparenza per il triennio 24/26 si ritiene di poter confermare tale sezione del PIAO dandone evidenza anche nella deliberazione di Giunta di approvazione del presente PIAO.

Si ritiene comunque, anche a seguito del Monitoraggio PIAO 2024/2026 - sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza” effettuato lo scorso dicembre 2024, sia necessario procedere nel corso del 2025 all’aggiornamento mappatura dei procedimenti e dei processi di competenza delle Aree organizzative e pertanto assegnare apposito specifico obiettivo organizzativo a tutti i Responsabili EQ (si veda sottosezione 2.2)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L’uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall’articolo 5 del DL

n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 11/04/2024 all'interno del PIAO 2024-26 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2024-2026 che si richiama integralmente quale parte del presente piano.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Castel di Lama ha approvato la disciplina generale in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 29/12/2022.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, si rileva che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,03%
- Considerato che, ai sensi dell'art. 3 comma 4 ter del DL 36/2022, sono state escluse dal conteggio delle spese di personale gli importi erogati nel 2022 a titolo di versamento arretrati contrattuali anni 2019,2020 e 2021
- Considerato che secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30-11-2020) è stata inclusa nelle spese di personale la quota di rimborso corrisposta agli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di Colli del Tronto fa parte;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- Il comune si colloca entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027;
- Il dato conclusivo restituisce un valore che si determina sommando alla spesa di personale dell'anno 2023 di € 1.133.711,18 un incremento di € 558.056,23, pari al 3,65%, per un totale di spesa massima consentita per rimanere nella prima fascia di virtuosità pari a Euro 1.691.767,41;

Si rileva pertanto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

b) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;
- l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che l’Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

2) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: collocamento a riposo d’ufficio 1 istruttore

ANNO 2026: nessuna informazione su cessazioni previste;

ANNO 2027: nessuna informazione su cessazioni previste.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2024

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell’amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

| INDICATORE | VALORE DI PARTENZ A | TARGET 1° ANNO | TARGET 2° ANNO | TARGET 3° ANNO |
|-------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Totale dipendenti | 26 | 25 | 25 | 25 |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Cessazioni a tempo indeterminato | 1 | 1 | - | - |
| Assunzioni/Stabilizzazioni a tempo indeterminato previste | 3 | 1 | - | - |
| Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12) | 3 | - | - | - |
| Assunzioni a tempo determinato previste (Ufficio Sisma 2, PNC 1) | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Tasso di sostituzione del personale cessato | 100% | 100% | 100% | 100% |

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2025-2027, secondo il seguente programma di assunzioni:

| Profilo | Modalità di copertura | Area/Settore | Tempistica di copertura |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| Istruttore-agente polizia locale (Ex cat. C) | Progressione verticale in deroga | Area vigilanza | 1 unità entro novembre 2025 |
| Funzionario tecnico (ex cat D) | Concorso pubblico, graduatorie altri enti, mobilità | Area Tecnica | assunzione entro 31 dicembre 2025 |

Inoltre si prevede di procedere alla sostituzione del personale eventualmente cessato nel corso del triennio 2025/2027.

Si confermano le unità assegnate e finanziate con Decreto del Commissario straordinario per la ricostruzione in numero di 2 per le esigenze dell'Ufficio Sisma e n. 1 per la gestione degli interventi di PNC, al momento finanziate fino al 31 dicembre 2025, salvo proroga.

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale a tempo Determinato per il triennio 2025-2027, secondo il seguente programma di assunzioni:

| Profilo | Modalità di copertura | Area/Settore | Tempistica di copertura |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| N. 3 Istruttore Tecnico (ex cat. C) | 1. Proroga dipendenti già in servizio; 2. procedura concorsuale anche in forma associata 3. Utilizzo graduatorie esistenti di altri enti | Area Tecnico – Manutentiva n. 2 Ufficio Sisma n. 1 PNC | Fino al 31/12/2025 salvo proroga |

Per il dettaglio relativo alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda alle allegate tabelle relative al CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020), così come

approvate con Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 9.5.2024 con il calcolo aggiornato al rendiconto 2023 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 29/04/2024.

Con verbale n. 2 del 25.3.2025 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.3.1 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Non ci sono eccedenze di personale.

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione

PREMESSA

L'acquisizione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Qualsivoglia organizzazione, e in particolar modo quella pubblica, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

L'applicazione di tale principio ha riscontrato negli ultimi anni diverse difficoltà, ed è stato realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di spending review.

La questione della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- b) un contesto in rapida evoluzione, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze;
- c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

In particolare, lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): **la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.**

Numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il

quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal **dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.**

Senza pretesa di esaustività, in questa sede si richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) pianificazione strategica
- g) Impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali

In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere *“finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”*¹

La formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico rappresentano imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione, dai quali si attendono significativi elementi di discontinuità in termini di *performance*.

Coerentemente con questo principio, considerati gli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione legati alle riforme e agli investimenti attivati dal PNRR, tutta la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni promossa dal Piano e funzionale alla sua attuazione, benché non resa obbligatoria da specifiche norme, **deve essere intesa come “necessaria”, ovvero indispensabile per il conseguimento di milestone e target.**

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico, ed è compito dei responsabili (EQ) gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.

Tali principi sono stati recentemente consolidati con l'emanazione, il 23 gennaio 2025, di una direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto **“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”**, nota come “Direttiva Zangrillo”

La Direttiva stabilisce che la promozione della formazione deve essere uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, il quale assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, **non inferiore a 25**, pari ad una settimana di formazione per anno.

¹ Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni *“favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”*

Il presente Piano mira dunque ad assicurare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, e a realizzare le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppando le competenze e trasformarle in patrimoni dell'intera organizzazione, anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze

Inoltre, va sottolineato come le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze ivi riportate abbiano lo scopo di produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

ANALISI DEL CONTESTO, DEI FABBISOGNI E OBIETTIVI STRATEGICI

Analisi del contesto

Per i dati relativi al contesto e alla struttura organizzativa dell'Ente, si rimanda alla specifica sezione all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione.

In relazione alla specifica struttura organizzativa dell'Ente, e in linea con la Direttiva Zangrillo, le unità ad Elevata Qualificazione sono coinvolte nei processi di formazione a più livelli:

- rilevazione dei fabbisogni formativi,
- individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale,
- definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Analisi dei Fabbisogni Formativi

Sulla base dell'assessment iniziale, sono state identificate le seguenti priorità:

- Digitalizzazione dei servizi comunali e transizione al cloud
- Gestione delle procedure del PNRR
- Competenze in materia di appalti pubblici
- Aggiornamento normativo continuo

Obiettivi Strategici

1. Raggiungimento delle 25 ore annue di formazione per dipendente
2. Miglioramento della capacità di gestione dei fondi PNRR
3. Sviluppo delle competenze in materia di transizione ecologica

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Piattaforme Utilizzate

1. Syllabus (formazione base)
 - Accesso: tutti i dipendenti
2. Formazione SNA
 - Accesso: Segretario e PO
 - Corsi specialistici
 - Poli territoriali
3. Formez PA
 - Webinar tematici
 - Comunità di pratiche
 - Materiali di approfondimento
4. Formazione Specifica Enti Locali
 - ANCI
 - IFEL
 - Regione Marche – sezione formazione
 - Unione montana del Tronto e Valfluvione
 - Formazione permanente Segretari comunali

 -
 - Ordini professionali/ Fornitori privati

MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE (LAUREATO E NON)

Oltre all'attivazione di corsi di formazione, sia in presenza che in modalità webinar, durante l'orario lavorativo, l'Ente assicura il rispetto di quanto previsto dall'articolo 47 del CCNL del 16/11/2022, e in particolare del comma 2 del citato articolo, che prevede, per i lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione (compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno, la possibilità di accedere a congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio.

VALENZA DELLA FORMAZIONE AI FINI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo Responsabile e, nel caso dei titolari di incarico di E.Q., indicati in accordo con il Segretario Comunale, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.

Come previsto nella direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *“la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse”*.

COSTO DELLA FORMAZIONE

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.