

Comune di CASTELPLANIO
PROVINCIA DI ANCONA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

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

(Approvato con deliberazione G.C. n. 31 del 10.04.2025)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. 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.

L'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dispone che il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del decreto. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

A questo proposito, l'ANCI ha chiarito (v. Quaderno n. 37/2023) quanto segue: "La presente disposizione normativa va quindi a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio

2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.”

Ai sensi dell’art. 6 del già richiamato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, le amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, ma che hanno meno di 50 dipendenti, adottano una versione del PIAO semplificata e sono tenute, dunque, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente agli adempimenti di cui all’art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

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’art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell’art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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” avviene 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.

Il Comune di Castelplanio ha un numero di dipendenti inferiore a cinquanta e, pertanto, è tenuto alla predisposizione del PIAO sulla base di quanto disposto dall’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 n. 132.

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. 66 del 20.12.2024 ed il Bilancio di Previsione Finanziaria 2025-2027, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 67 del 20.12.2024 .

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha quindi il compito principale di fornire, una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell’Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani. Il PIAO dà avvio a un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche, ed ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti. Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore tra i diversi ambiti di programmazione.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione

		NOTE
Comune di	Comune di CASTELPLANIO (AN)	
Indirizzo	Piazza Mazzini, n. 1	
Recapito telefonico	0731 813401	
Indirizzo sito internet	www.castelplanio.an.it	
e-mail	comune@comune.castelplanio.an.it	
PEC	comune.castelplanio@emarche.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00336080429	
Sindaco	Montesi Giuseppe	
Numero dipendenti al 31.12.2024	14 dipendenti di Ruolo	
Numero abitanti al 31.12.2024	3557	

1.1.1 IL CONTESTO TERRITORIALE

Il territorio del Comune ha un'estensione di Km² 15,07 ; nel territorio comunale sono costituite le seguenti frazioni:

- a) FRAZIONE MACINE
- b) FRAZIONE POZZETTO
- c) FRAZIONE PIAGGE
- d) BORGO LORETO

Il Comune ha lo stemma e il gonfalone.

Il territorio circostante, prevalentemente collinare, è caratterizzato da un contesto verde, in parte pianeggiante e in altra parte per l'appunto collinare, attraversato dal fiume Esino, in cui è presente un tessuto produttivo di tipo prevalentemente industriale ed artigianale, data la posizione baricentrica dello stesso territorio lungo la Vallesina.

Il tessuto produttivo presente sul territorio è abbastanza solido composto da aziende di piccole e medie dimensioni, tuttavia, come anche il tessuto commerciale, hanno risentito negli anni scorsi della crisi pandemica.

Il Comune di Castelplanio è stato insignito del titolo di città; dispone di un cospicuo patrimonio storico-culturale caratterizzato da monumenti, edifici, chiese ed uninteressante centro storico, perfettamente conservato. Sul territorio sono presenti i seguenti istituti scolastici:

- n. 1 Asilo Nido
- n. 1 Scuola dell'Infanzia
- n. 1 Scuola Primaria
- n. 1 Scuola Secondaria di primo grado, facenti parte dell'Istituto Comprensivo Carlo Urbani.

L'indice di diffusione antropico/residenziale in Castelplanio Capoluogo è abbastanza basso, mentre la gran parte degli abitanti è residente nella zona a valle del Comune, nelle frazioni di Borgo Loreto e Pozzetto.

1.1.2 ORGANI DI GOVERNO

Sono organi del Comune di Castelplanio il Consiglio Comunale, il Sindaco e la Giunta Comunale. In quanto tali, esercitano la funzione di indirizzo e controllo politico-amministrativo, nonché di coordinamento e controllo sulla complessiva attività comunale secondo le rispettive competenze.

Sono in carica dal 2024, sono eletti a seguito delle elezioni amministrative del 9.06.2024.

IL SINDACO – Montesi Giuseppe – è il capo dell'Amministrazione e rappresenta il Comune. Ha trattenuto a sé le deleghe al personale, Polizia Locale, Protezione Civile, Lavori Pubblici, bilancio e ogni altra materia non espressamente delegata agli Assessori.

LA GIUNTA COMUNALE è composta dal Sindaco che la presiede e da n. 4 Assessori (Cascia Ilaria, Consoli Nico, Cicchetti Chiara e Bellino Rosaria Chiara). Essa collabora con il Sindaco stesso nell'attività di governo del Comune ed opera attraverso deliberazioni collegiali.

La Giunta svolge attività di impulso e proposta nei confronti del Consiglio, al quale deve riferire periodicamente in merito all'attuazione degli indirizzi generali e dei programmi dallo stesso deliberati.

Le deleghe attribuite agli Assessori sono le seguenti:

CASCIA ILARIA: delega alla cultura, promozione del territorio, politiche giovanili e nomina Vice Sindaco;

CONSOLI NICO: delega all'urbanistica, Ambiente, energie rinnovabili;

CICCHETTI CHIARA: delega allo sport e associazionismo;

BELLINO ROSARIA CHIARA: delega ai servizi sociali e pubblica istruzione.

IL CONSIGLIO COMUNALE, composto da n. 13 consiglieri, compreso il Sindaco, determina l'indirizzo politico-amministrativo del Comune, esercita le proprie competenze in materia di programmazione generale e di controllo dell'attività di governo ed adotta gli atti fondamentali stabiliti dalla legge.

1.1.3 COSA FACCIAMO

Le funzioni delle Ente

La Costituzione Italiana disciplina le funzioni dei comuni come segue:

- Art. 118 Le funzioni amministrative sono attribuite ai comuni salvo che, per assicurare l'esercizio unitario, siano conferite a Province, città metropolitane, regioni e stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza.

I Comuni, le Province e le Città Metropolitane sono titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

La legge statale disciplina forme di coordinamento tra Stato e Regioni nelle materie di cui alle lettere b), e), h) del secondo comma dell'art. 117, e disciplina inoltre forme di intesa e coordinamento nella materia della tutela dei beni culturali.

Stato, Regioni, Città Metropolitane, Province e Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà.

Funzioni di amministrazione attiva

Esercita funzioni di tutela e conservazione del territorio comunale attraverso la realizzazione di opere pubbliche e di manutenzione del patrimonio demaniale.

Esercita funzioni di promozione e tutela delle persone indigenti attraverso l'inserimento e l'integrazione nella vita sociale.

Promuove lo sviluppo economico e produttivo

Promuove la valorizzazione e la fruizione dei beni comunali di interesse artistico, archeologico ed architettonico.

Promuove lo sviluppo economico e produttivo

Valorizza forme di integrazione sociale favorendo le pari opportunità tra uomo e donna.

Favorisce l'integrazione dei giovani attraverso la valorizzazione dello sport.

Tutela e valorizza le tradizioni storiche e culturali.

Coordina ogni azione volta alla promozione e allo sviluppo delle attività scolastiche integrandole con il tessuto sociale.

Funzioni di controllo e vigilanza

Esercita funzioni di polizia locale, di controllo del territorio, delle attività commerciali, produttive, pubblici esercizi, ecc. che insistono sul territorio comunale.

Per conto dello Stato il Comune gestisce i servizi elettorali, stato civile, anagrafe, leva militare e statistica.

A queste funzioni rivolte all'esterno dell'Ente ed in chiave di sintesi richiamate, si aggiungono una serie di funzioni svolte dal comune per affrontare la sfida dell'innovazione, sia tecnologica che istituzionale, con l'obiettivo di creare una azione integrata delle proprie politiche e fornire risposte alle reali esigenze della collettività.

1.1.4 COME OPERIAMO

Nell'organizzazione del lavoro la definizione degli obiettivi e delle strategie è affidata agli organi politici.

I responsabili delle Unità Organizzative provvedono alla gestione operativa di natura finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione dei provvedimenti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

Gli organi politici esercitano nei confronti della parte tecnica un ruolo di indirizzo preventivo, unito ad un successivo controllo e valutazione dei risultati raggiunti.

Gli obiettivi e le corrispondenti risorse sono attribuite ai Responsabili con provvedimenti della Giunta Comunale.

L'Amministrazione per lo svolgimento dei propri programmi si rapporta con altri soggetti pubblici (Prefettura, Questura, Regione, Provincia, Comuni ecc.)

Inoltre, al fine di rendere più partecipi i cittadini all'attività dell'Amministrazione, vengono attuate le azioni di sensibilizzazione e comunicazione mediante **i seguenti servizi**:

- **Whatsapp** attraverso il quale vengono comunicate agli iscritti notizie di pubblica utilità (servizio allerte meteo, chiusura traffico, ecc.) ed eventi in città;
- **Facebook**, attraverso il quale vengono comunicate notizie di interesse generale.

SEZIONE 1.2 - IDENTITA' DEL COMUNE

1.2.1 L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

Popolazione residente al 31/12/2024	3557 di cui: <ul style="list-style-type: none">· Maschi 1782femmine 1775 e per classi di età: <ul style="list-style-type: none">· 0-15 anni 522· 16-21 anni 236· 22-65 anni 2.007· oltre 66 anni 792
Kmq di territorio	15,07
Km di strade gestiti	56
Mq verde pubblico a cui fare manutenzione	25900
Punti Luce (pubblica illuminazione)	770
Impianti sportivi	6
Edifici scolastici:	4
Asilo nido	con posti n. 35
Scuola dell'infanzia	con posti n. 81
Scuola primaria	con posti n. 156
Scuola secondaria di I' grado	con posti n. 109
Interventi manutenzione ordinaria su immobili	25
Pasti erogati mense scolastiche	10815
Bambini frequentanti i nidi (anno educativo ...)	35
Certificati vari rilasciati (anagrafe, stato civile)	1201
Pratiche in materia edilizia gestite	85
Iniziative culturali (manifestazioni, mostre..)	25
Totale dipendenti di ruolo	14
Responsabili delle unità Organizzative in servizio	3

1.2.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

La “missione” identifica la ragion d’essere e l’ambito in cui l’organizzazione opera in termini di politiche e azioni perseguite.

La missione rappresenta l’esplicitazione dei capisaldi strategici di fondo che guidano la selezione degli obiettivi che l’organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato, rispondere alle domande: “cosa e come vogliamo fare” e “perché lo facciamo”.

L’Ente nell’ambito della propria autonomia amministra la collettività, nel rispetto delle normative vigenti, e programma un insieme di azioni volte a garantire e tutelare i bisogni dei cittadini e promuovere una vita pubblica a tutela delle persone, delle famiglie e dell’intera comunità jesina.

1.2.3 ANDAMENTO DELLA SPESA

Negli ultimi anni la spesa corrente dell’ente è rimasta pressoché costante, grazie ad una politica di contenimento delle spese.

1.2.4 L’ALBERO DELLA PERFORMANCE

L’albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi.

Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell’amministrazione. L’albero della performance ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di “messa a sistema” delle due principali dimensioni della performance.

PROGRAMMA ELETTORALE

LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO APPROVATE DAL CONSIGLIO COMUNALE

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO APPROVATO DAL CONSIGLIO COMUNALE

BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNALE APPROVATO DAL CONSIGLIO COMUNALE

PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Alla data di redazione del PIAO l'amministrazione comunale ha adottato i seguenti atti di programmazione:

Linee programmatiche di mandato – delibera C.C. n. 36 del 22.07.2024

DUPS approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 20.12.2024

Bilancio di previsione 2025/2027 – delibera C.C. n. n. 67 del 20.12.2024 e successive variazioni

SEZIONE 1.3 - ANALISI DEL CONTESTO

1.3.1 IL CONTESTO ESTERNO

In relazione al contesto esterno, in cui l’Ente è chiamato ad operare, si evidenzia che la realtà economica e sociale del territorio di Castelplanio è una realtà storicamente sana, con risorse infrastrutturali, economiche e culturali, tuttavia in questo momento storico vi sono alcune criticità dovute alla crisi economica internazionale che colpisce anche l’Italia e di conseguenza il territorio Castelplanese; si assiste, infatti, da un lato ad un aumento della domanda di assistenza e supporto da

parte di cittadini in difficoltà e dall'altro ad una diminuzione delle risorse disponibili da parte dell'Ente a causa dei continui tagli dei trasferimenti erariali da parte dello Stato e della Regione ; inoltre si ricorda come dal 1997 a fronte di una continua delega di funzioni dallo Stato agli enti locali non ha mai di fatto seguito una eguale delega

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non è obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti. Di seguito viene comunque esplicitata una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco. La creazione del Valore Pubblico dipende, infatti, dalle strategie adottate dall'Amministrazione e dai relativi indicatori di impatto. Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli Indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria, in un'ottica di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Le politiche, anche locali, generano infatti degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che possono essere classificati in: ECONOMICO, SOCIALE, AMBIENTALE e SANITARIO (Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica).

Il Valore Pubblico consiste pertanto nell'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Deve intendersi pertanto nel miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di sviluppare la propria azione amministrativa, facendo leva in particolare sulla capacità di:

- leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate
- organizzarsi e di sviluppare le competenze delle sue risorse umane
- ottimizzare la rete di relazioni interne ed esterne
- creare al proprio interno una tensione continua verso l'innovazione
- garantire la sostenibilità ambientale delle scelte
- assicurare trasparenza e "protezione" del Valore Pubblico contro fenomeni corruttivi.

Per generare valore pubblico l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente, tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili. Per l'ente locale il riferimento è quello ai Documenti di programmazione istituzionale e nello specifico ai documenti di pianificazione

strategica e operativa, con cui l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di Valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento unico di programmazione (Dup) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale e esecutiva ha ad oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l'attuazione della pianificazione (Piano performance, piano dettagliato degli obiettivi).

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi", a partire dalle linee di mandato istituzionale, si definiscono infatti gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Ses) e operativa (Seo). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d'azione. Il livello operativo concerne l'attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi. Gli obiettivi strategici definiti nel Dup Ses sviluppano quindi le linee programmatiche di mandato, mentre la Sezione Operativa del Dup costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa contiene infatti la programmazione operativa dell'ente e in particolare la definizione degli obiettivi a livello operativo per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati descrittivi, tempi, risorse) ed essi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi del successivo livello di La piramide del valore pubblico 12 programmazione esecutiva, finora definita nel piano esecutivo di gestione (Art. 169, Tuel), in cui sono finora organicamente confluiti Piano performance e piano dettagliato degli obiettivi.

Quindi per gli Enti Locali la sottosezione "Valore pubblico" deve fare riferimento al Documento Unico di Programmazione semplificato (DUPS) ed alla programmazione strategica in essa indicata. Si precisa che questa Amministrazione ha approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato (DUPS) 2025-2027 con Deliberazione n. 66 del 20.12.2024.

In particolare, la programmazione del Comune di Castelplanio nel DUPS prevede i seguenti indirizzi strategici per ognuno dei quali sono definiti programmi, finalizzati al raggiungimento di obiettivi strategici, ai quali sono associati gli obiettivi operativi, ossia gli interventi specifici, il tutto volto alla creazione di valore pubblico, ossia al miglioramento del benessere della comunità:

1) TURISMO - CULTURA - SPORT E ASSOCIAZIONISMO

Il nostro territorio ha tutte le potenzialità per continuare a crescere e collaborare con le altre realtà della Vallesina, per continuare a diffondere benessere per i nostri concittadini ed accrescere le potenzialità dei nostri territori.

Le azioni di promozione, innanzitutto, coinvolgeranno inevitabilmente il **Museo "Carlo Urbani"**, inaugurato da poco più di un anno, il quale rappresenta una struttura moderna, aperta e in dialogo con il territorio, con il nostro paese e con il mondo. Sosterremo quindi ogni proposta volta alla promozione di detto museo, che vuole proporsi sia nel territorio, sia a livello nazionale, come riferimento per il turismo scolastico e per la sensibilizzazione dei giovani ai temi della solidarietà e dell'inclusione.

È nostra intenzione, inoltre, promuovere la **Civica Raccolta d'Arte, Storia e Cultura**, ospitata al piano nobile del palazzo comunale, già dei conti Fossa Mancini e nella quale si conservano stucchi, tele e affreschi settecenteschi, epigrafi romane e medievali, di rilevanza storica e culturale.

Dal punto di vista naturalistico e geologico, ci impegneremo costantemente nella manutenzione ordinaria del **"Sentiero del Granchio Nero"**, il percorso che seguendo il fosso di fondovalle sale da Macine di Castelplanio a Castelplanio capoluogo. Accanto al mantenimento delle attuali condizioni del sentiero, abbiamo l'obiettivo di procedere anche con una riqualificazione mirata a garantire la messa in sicurezza degli elementi geologici che lo caratterizzano.

Il ciclismo amatoriale, che risponde alle esigenze della mobilità sociale, ci impone di completare la **pista ciclabile (cd. "Ciclovía dell'Esino")** e di realizzare nuovi percorsi ciclo-pedonali, garantendone la manutenzione continua nel tempo. Questo perché vivere bene significa anche star bene e dunque avere occasioni di svago e sport.

La diffusione dello sport, invece, non può essere efficace senza la collaborazione tra associazioni sportive ed amministrazione, che deve essere presente ed attiva nella promozione di iniziative e nel sostenere gruppi sportivi agonistici e non. I nostri interventi saranno, quindi, anche mirati a **migliorare gli edifici sportivi**, nell'ottica di garantire alle nostre associazioni sportive strutture adeguate e funzionali. Abbiamo intenzione di ristrutturare la palestra comunale, la quale sarà oggetto di un ampliamento strutturale volto a dare una risposta concreta all'elevata domanda da parte dell'utenza. Resta poi confermato l'obiettivo di efficientare tutti gli impianti sportivi e la riqualificazione degli spogliatoi del campo sportivo, azione conclusiva di una serie di interventi mirati a migliorare l'efficienza della suddetta struttura sportiva.

Sul piano culturale è nostra intenzione sviluppare e promuovere il **distretto culturale "Borghi della Cultura"**, da poco istituito assieme ad altri Comuni della Vallesina, con l'obiettivo prioritario di ottenere risorse per realizzare eventi culturali che abbiano una significativa risonanza.

Volontariato e terzo settore sono straordinarie risorse della comunità, resa da essi più forte e più unita. Le numerose Associazioni di volontariato e cooperazione sociale rappresentano un patrimonio indiscusso ed un vanto della nostra città, non solo perché svolgono un ruolo rilevante nell'aiuto dei più deboli, ma perché diffondono una cultura della solidarietà, della condivisione e della fratellanza. Sulla base di questa importante premessa, l'Amministrazione svilupperà un **maggiore dialogo e collaborazione con tutte le Associazioni locali**, per rafforzare la collaborazione con loro e tra di loro.

2) SERVIZI SOCIALI

L'obiettivo di chi vuole amministrare una comunità deve essere anche quello di far vivere bene i propri cittadini, di dare risposte ai loro bisogni, soprattutto nei momenti di difficoltà, di fare crescere la città unitariamente senza lasciare nessuno indietro.

Sulla base di questa premessa verrà garantita, in continuità con l'Amministrazione precedente,

la qualità di tutti i servizi alla persona, continuando a **sostenere le famiglie in difficoltà** in base alle esigenze emergenti, investendo le risorse economiche via via necessarie a dare le risposte ai bisogni sociali che si presenteranno.

L'amministrazione, inoltre, si attiverà per **creare nuovi centri di aggregazione ed ascolto per giovani ed anziani**, poiché sia gli uni che gli altri hanno bisogno di luoghi di socializzazione e confronto.

Verranno implementate le forme di dialogo con i cittadini, sia attraverso incontri pubblici finalizzati ad **informare la cittadinanza**, sia mediante servizi di comunicazione social, diventati ormai essenziali, avendo tali strumenti cambiato il modo di comunicare, socializzare, collaborare, condividere dei contenuti e di informarsi in generale.

In tale contesto, gli strumenti di partecipazione, di confronto e di ascolto restano assolutamente necessari per alimentare il sentimento di appartenenza e di senso civico, consentendo di interagire con il Comune, chiamato sempre a fornire risposte e soluzioni.

Siamo convinti che per un cambiamento, sia necessario individuare anche nuove metodologie di governo, capaci di **coinvolgere le persone e richiamarle alla collaborazione**. In quest'ottica, vogliamo promuovere forme di cittadinanza attiva, valorizzando il ruolo e le competenze dei cittadini attraverso la creazione di una forma solidaristica con oneri assicurativi a carico del Comune e convenzioni con associazioni no profit. Crediamo che questa pratica possa realizzare un obiettivo imprescindibile: quello di mantenere unita una comunità, riavvicinare i cittadini alle proprie istituzioni locali e risvegliare un ritrovato sentimento di appartenenza e senso civico.

La centralità della scuola ed il suo ruolo fondamentale all'interno della comunità non sono affatto elementi secondari. L'Istituto Comprensivo "Carlo Urbani" di Moie di Maiolati Spontini (nel cui plesso rientrano la Scuola dell'Infanzia "H. C. Andersen", la Scuola Primaria "A. Frank" e la Scuola Secondaria di primo grado "E. Fermi" presenti nel territorio del Comune di Castelplano), verrà sostenuto in ogni iniziativa avviata, monitorando costantemente le esigenze delle scuole del territorio in un'ottica di piena collaborazione, al fine di **garantire i servizi necessari ad un adeguato espletamento delle attività scolastiche**. Ugualmente verrà sostenuta l'altrettanto importante attività del nido d'infanzia presente sul nostro territorio e convenzionato con il nostro Comune, sia cogliendo le opportunità di finanziamenti, sia supportando la struttura per le manutenzioni che nel tempo saranno ritenute necessarie.

3) LAVORI PUBBLICI - URBANISTICA - AMBIENTE

Obiettivo costante è quello di migliorare regolarmente il decoro urbano, assicurando la **manutenzione** ordinaria di **strade e marciapiedi**, ricorrendo alla manutenzione straordinaria quando necessaria, anche al fine di salvaguardare la sicurezza dei cittadini che li percorrono. La sicurezza, infatti, non coincide unicamente con la tutela dell'incolumità fisica dei cittadini o dei loro beni, ma si estende a tutti gli aspetti della loro vita, comprese la sicurezza stradale e la sicurezza derivante da un adeguato decoro urbano.

Per una pianificazione coerente e sostenibile del territorio, delle sue prerogative, delle sue valenze e della sua identità, la pianificazione deve essere intesa non solo come regolamentazione dello spazio urbano, ma come strumento attuativo di crescita, di sviluppo e di nuove opportunità, con una visione strategica di valorizzazione dei "luoghi" che sia, quindi, condivisa, coesa e sostenibile. Sposando questa visione, proseguiamo il percorso appena intrapreso, di **realizzare una piazza in via Roma a Macine con parcheggi adiacenti (Ex Esso)**. Questo progetto è di primaria importanza, perché darà alla suddetta zona di Macine,

frazione più popolosa di Castelplanio, un punto di riferimento all'interno del sistema urbano e della sua comunità. La piazza come luogo fulcrato da un punto di vista sociale e culturale e che identifica una comunità.

Anche l'obiettivo di **ripensare e riattrezzare i parchi e le aree urbane** risponde all'esigenza di ripianificare luoghi che nel tempo hanno visto un mutamento delle finalità originarie, un cambiamento naturale generato da un'evoluzione del contesto socioculturale della propria comunità. Abbiamo quindi valutato di ripensare tali aree creando spazi più adatti e sempre sicuri per le utenze che ne usufruiscono (bambini, famiglie, anziani).

Tra gli interventi mirati abbiamo inserito la **riqualificazione del cimitero comunale**, già oggetto di una precedente ristrutturazione, Il futuro intervento è volto alla realizzazione di un nuovo ingresso carrabile, alla chiusura automatica dei cancelli e all'installazione di un impianto fotovoltaico.

Abbiamo inserito nel nostro programma alcuni interventi mirati che interessano il capoluogo. Sono interventi volti a **completare la riqualificazione urbana del centro storico**. Questo perché esso rappresenta un patrimonio prezioso: è infatti testimonianza del passato e al tempo stesso fonte di potenziale sviluppo futuro. Valorizzare e tutelare i borghi significa preservare l'identità culturale e costruire un futuro sostenibile per le generazioni a venire. A tal proposito è nostra intenzione restaurare la Torre Civica, il cui scopo, oltre che di ripristino è anche turistico; come anche, con la stessa finalità, intendiamo riqualificare la strada sotto le mura, da via della Figura a via Garibaldi, realizzandovi un lastricato e un belvedere. Vorremmo poi realizzare un marciapiede in via Giuncare e ristrutturare i lavatoi siti nella medesima via.

Un altro punto del programma riguarda poi la **riqualificazione del campetto polivalente della Scuola Secondaria di primo grado** al fine di incrementare la qualità dell'attività sportiva svolta dagli studenti della scuola secondaria.

La frazione di Pozzetto, geograficamente distante dalle altre frazioni di Castelplanio, resta al centro di una volontà di questa amministrazione volta a **valorizzare la zona Piano Amato e Pozzetto**, creando sinergie con i comuni confinanti, affinché siano garantiti servizi a prezzi congrui.

Per ciò che attiene gli immobili è nostra intenzione proseguire una politica proattiva delle strutture incompiute affinché si arrivi ad un rapido completamento delle stesse. E', altresì, intenzione dell'Amministrazione **concludere la cessione onerosa all'ERAP delle ex Scuole Elementari di Macine per la realizzazione di alloggi di edilizia popolare**, provvedendo a reinvestire i proventi della vendita per finanziare altre opere pubbliche.

Sposare la filosofia del buon vivere, significa immaginare una città che misura e progetta i suoi tempi sulle necessità delle persone, valorizzando la comunità, preservando i beni comuni e valorizzando il territorio. L'ambiente quale elemento per ridisegnare lo stile di vita, lo sviluppo, la progettazione della città e l'uso del territorio e della mobilità interna, sposta l'attenzione sulla promozione e lo sviluppo della mobilità leggera. Su questo rimandiamo al punto 1), dove affrontiamo il completamento, la manutenzione e la creazione di nuovi percorsi ciclabili.

Non va inoltre dimenticata l'attenzione rivolta alla corretta gestione dei rifiuti, che, come sappiamo, può non solo divenire una risorsa, facilitando il riutilizzo dei materiali, ma anche un'opportunità per passare ad una tariffa puntuale che permetta di ridurre la tassazione sugli stessi per i cittadini virtuosi, nonché un'effettiva riduzione della loro produzione. Verrà **avviato il nuovo sistema di raccolta rifiuti differenziata**, in fase di approvazione, con l'obiettivo di

perfezionare l'attuale sistema di raccolta, non solo da un punto di vista di decoro delle isole ecologiche, ma anche attraverso campagne di sensibilizzazione ad una differenziazione corretta e di qualità, rivolte a tutti i cittadini, italiani e stranieri.

La città ecosostenibile non può prescindere dal concetto di "green economy", in termini di utilizzo ragionato del territorio, di valorizzazione dei cosiddetti "beni pubblici invisibili", cioè di quelle componenti dell'ecosistema che rappresentano un valore in quanto tali. Il rispetto e la tutela del territorio, nonché il potenziamento delle energie alternative, possono e devono quindi essere il filo conduttore dello sviluppo "green" della città. Su questo fronte, **verrà completata la riqualificazione energetica delle strutture pubbliche** e approfondiremo la fattibilità, valutandone le opportunità, della creazione di comunità energetiche fra cittadini, attività commerciali e Pubbliche Amministrazioni locali.

4) SVILUPPO ED ATTIVITA' PRODUTTIVE

Il tema del lavoro e sviluppo economico sono questioni fondamentali, che devono sempre restare al centro di un'agenda politica. Siamo consapevoli che l'occupazione è alla base del benessere di un territorio e che servono azioni ed interventi pubblici locali che diano slancio all'economia del paese, promuovano la qualificazione del lavoro, incentivino la creazione di nuovo impiego e la sua stabilizzazione. Nell'ottica di un percorso partecipativo che coinvolga le istituzioni, le forze sociali ed i soggetti dell'economia reale, verranno poste in essere azioni volte a **sostenere le piccole e medie imprese radicate nel nostro territorio** e la loro innovazione, garantendo informazioni costanti alle imprese sulle opportunità dei finanziamenti offerti dai bandi regionali, nazionali ed europei. Promoveremo ed incentiveremo anche la qualificazione energetico-ambientale degli insediamenti esistenti. La consapevolezza di amministrare un territorio ricco di eccellenze enogastronomiche ci spinge a voler incentivare eventi di valorizzazione e promozione del territorio e dei suoi prodotti tipici, anche attraverso l'utilizzo dinamico della Vineria comunale e del futuro Centro di Degustazione, collocato presso il piano terra dell'ex scuola del Capoluogo.

L'intero sistema del PIAO è improntato alla creazione di valore pubblico come sopra evidenziato.

In particolare nel PIAO il valore pubblico si declina:

- nella parte relativa alla performance con la previsione di obiettivi che si intendono conseguire nell'anno secondo gli indirizzi dell'Amm.ne comunale;
- nel piano triennale dei fabbisogni che è improntato al reperimento di unità di personale per garantire la gestione di funzioni e servizi a beneficio del cittadino;
- nella parte relativa al piano delle azioni positive con la previsione di azioni finalizzate alla promozione delle pari opportunità e prevenzione di ogni forma di discriminazione di genere;
- nella parte relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza con la massima attenzione all'eliminazione del rischio corruttivo quale ostacolo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente anche attraverso l'aggiornamento dei Regolamenti comunali;
- nella parte relativa alla formazione del personale finalizzata al miglioramento delle competenze dello stesso;

2.2 Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente, in questa sottosezione vengono comunque riportati, ai sensi del D.Lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali esecutivi di performance dell'ente, anche al fine della successiva distribuzione della

retribuzione di risultato ai Responsabili di U.O. ed ai dipendenti.

Il concetto di performance è riferito al contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'ente ovvero alla soddisfazione dei bisogni espressi dai cittadini.

L'individuazione delle azioni di performance rappresenta uno dei presupposti del controllo di gestione e l'elemento portante del sistema di misurazione e di valutazione del personale.

Il grado di raggiungimento delle azioni assegnate influisce sulla valutazione del personale dipendente e Responsabili di Area, secondo la metodologia di valutazione delle prestazioni vigenti nell'Ente.

La performance viene rilevata e misurata considerando una serie di indicatori, ben specificati, in particolare indicatori di performance relativi agli obiettivi comuni riferiti agli ambiti organizzativi di diretta responsabilità o agli eventuali specifici obiettivi individuali assegnati con il Piano delle Risorse ed indicatori delle competenze professionali e manageriali dimostrate di cui alla "scheda di valutazione":

In particolare ai sensi di quanto previsto dal Regolamento sui sistemi di Misurazione, Valutazione e Premiazione della Performance dei dipendenti, approvato con delibera di G.C. n. 89 del 09.09.2013, i risultati incidono sulla valutazione finale come segue:

- 1) obiettivi comuni riferiti agli ambiti organizzativi di diretta responsabilità o specifici obiettivi individuali assegnati con il Piano delle Risorse Obiettivi : art. 8, lett. a) e art. 18 punto 1 del Regolamento: i risultati incidono complessivamente per il 40% sulla valutazione finale;
- 2) Competenze professionali e manageriali dimostrate (art. 8, lett.B e art. 18 punto 2 del regolamento : i risultati incidono complessivamente per il 60% sulla valutazione finale.

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione espresso nel principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (All.4/1 al D.lgs. 118/2011), le azioni di performance previste nel presente piano sono coerenti con gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel vigente DUPS 2025-2027.

La Sezione Strategica del DUPS, secondo il principio contabile applicato alla programmazione, *"sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art.46 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*.



Nella predisposizione degli obiettivi di performance dell'Ente, ogni singolo obiettivo di performance è stato collegato agli obiettivi strategici del DUPS che l'Amministrazione intende perseguire per l'annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico conseguito, anche in una ottica di integrazione tra le diverse sezioni del presente piano.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 del 20.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, è

stato approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato (DUPS) relativo al periodo 2025-2027;

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 67 del 20.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al Decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 09.01.2025, è stato approvato il piano delle risorse assegnate ai Responsabili dei Servizi, assegnando, in applicazione del Regolamento di Contabilità, i mezzi finanziari necessari.

La macrostruttura dell'Ente è attualmente articolata in quattro aree fino al 30.06.2025, come da ultimo previsto con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 20.12.2024.

Si riportano di seguito gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance assegnati ai responsabili delle 4 Aree per l'anno 2025 (fino al 30 giugno 2025) in conformità al contenuto del Piano di assegnazione delle risorse, approvato con la suddetta deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 09.01.2025 e successive integrazioni approvate con specifiche deliberazioni di G.C. conseguenti alla approvazione di variazioni al bilancio di previsione in corso d'anno e obiettivi strategici in relazione al DUPS:

OBIETTIVO INTERAREA: tutte le aree dell'Ente

Responsabili: Dott.ssa Elena Federici, Dott.ssa Luana Cimarelli, Arch. Lorenzo Corsi, Montesi Giuseppe.

Descrizione obiettivi strategici		Indicatori di misurazione	Tempi	
Garantire la tempestività dei pagamenti dell'ente sulla base di quanto previsto dalla Circolare n. 1 del 3 Gennaio 2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto " Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative". In caso di mancato raggiungimento del presente obiettivo, in base al comma 2, dell'art. 4-bis del D.L. 13/2023, non sarà possibile procedere al pagamento della retribuzione di risultato <i>ex lege</i> in misura non inferiore al 30%.		Fornire direttive ai propri uffici in merito ai pagamenti tempestivi	30.06.2025	10
		Garantire pagamenti con tempi inferiori ai 30gg	Tutto il periodo di riferimento	70
		Analisi e verifica trimestrale andamento tempestività dei pagamenti	Nel mese successivo a ciascun trimestre	10
		Verifica tempestività dei pagamenti nell'esercizio	30.06.2025	10

CENTRO DI RESPONSABILITA' (Settore): **I UNITA' ORGANIZZATIVA**

Servizi Ragioneria e Tributi

RESPONSABILE: **Dott.ssa Elena Federici**

Descrizione obiettivo	Personale interessato	Indicatori di misurazione	Tempi	Peso (Valore strategico-complexità)
Attività correlate all'affidamento in house dei servizi di accertamento dei tributi comunali	Amadio Simonetta Annese Simona	- Presa d'atto degli elenchi trasmessi da CIS srl - Protocollo, predisposizione e imbustamento delle raccomandate, con verifica dei dati anagrafici e recapiti - Gestione delle notifiche di tutti gli accertamenti indicati negli elenchi predisposti da CIS srl	30/06/2025	20
Attività correlate all'affidamento del servizio di riscossione coattiva delle entrate tributarie e patrimoniali	Federici Elena Annese Simona	- Apertura del conto postale dedicato - Approvazione e stipula delle trattative dirette per l'esecuzione dell'accordo quadro - Collaborazione con CIS srl per la predisposizione degli elenchi da trasmettere al concessionario	30/06/2025	20
Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione – Direttiva del Ministro per la PA del 14/01/2025 (formazione generale e specifica per l'Unità organizzativa)	Federici Elena Amadio Simonetta Annese Simona	- Elaborazione piano formativo di n.20 ore cadauno per il personale assegnato - Partecipazione ad almeno n.20 ore di formazione	30/06/2025	20
Predisposizione degli atti per acquisizione della partecipazione in Jesi Servizi volta al conferimento del servizio di mensa scolastica (OBIETTIVO INTERAREA condiviso con la II U.O.)	Federici Elena	- Predisposizione delle relazioni ex artt. 14 e 17 del D.Lgs. n. 201/2022 da approvare con deliberazione consiliare - Coinvolgimento dell'Organo di revisione per l'acquisizione del parere ex art. 239, comma 1, lettera b) - Cura delle pubblicazioni dovute per legge	30/06/2025	30
Rispetto delle misure previste nel P.I.A.O. – sezione 2 – sottosezione 2.3	Federici Elena Annese Simona	Pubblicazione di atti e documenti di competenza dell'Unità Organizzativa	30/06/2025	10
TOTALE				100

CENTRO DI RESPONSABILITA' (Settore): **II UNITA' ORGANIZZATIVA**

Servizi SCALES- sociali-educativi-scolastici – cultura

RESPONSABILE: **Dott.ssa Luana Cimarelli**

Descrizione obiettivo	Personale interessato	Indicatori di misurazione	Tempi	Peso (Valore strategico-complexità)
Predisposizione degli atti per acquisizione della partecipazione in JesiServizi Srl rivolta al conferimento del servizio di refezione scolastica	Cimarelli Luana Obiettivo Intersettoriale (condiviso con Resp. I U.O. dott.ssa Elena Federici)	- Predisposizione delle relazioni ex artt. 14 e 17 del D.Lgs.n. 201/2022 e del contratto di servizio da approvare con deliberazione consiliare - Cura delle pubblicazioni dovute per legge	30/06/2025	30
Riorganizzazione del mercato – area mercatale	Cimarelli Luana Obiettivo Intersettoriale (condiviso con Resp. SUAP III U.O. Arch. Lorenzo Corsi)	Predisposizione proposta di deliberazione della Giunta Comunale di riorganizzazione del mercato (propedeutica alla assegnazione delle nuove concessioni dei posteggi), previa comunicazione alle associazioni di categoria	30/06/2025	25
Implementazione dell'ANPR con la digitalizzazione dei dati relativi ai matrimoni antecedenti al 1990 disponibili solo in cartaceo (obiettivo pluriennale 2025/2026)	Scaloni Silvia	Numero posizioni stimate da regolarizzare: 164 (Numero posizioni stimate da regolarizzare nel biennio 2025/2026: 656)	30/06/2025	15
Avvio intervento progettuale relativo all'ammissione a finanziamento Avviso pubblico dell'Autorità del Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza (AGIA) per la promozione del diritto alla pratica sportiva dei minori (6-17 anni) disabili o in svantaggio socio-economico	Cimarelli Luana	- Approvazione avviso pubblico per l'accesso ai contributi (complessivi euro 15.000) e relativi moduli di domanda - Istruttoria domande presentate e approvazione graduatorie distinte per le due tipologie previste (n. destinatari complessivi stimati: 44 minori) -	30/06/2025	10
Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione - Direttiva del Ministro per la PA del 14/01/2025 (formazione generale e specifica per l'Unità Organizzativa)	Cimarelli Luana Scaloni Silvia	- Elaborazione piano formativo di n. 20 ore pro capite - Partecipazione ad almeno n. 20 ore di formazione pro capite	30/06/2025	10
Rispetto delle misure previste nel P.I.A.O. – sezione 2 – sottosezione 2.3	Cimarelli Luana Scaloni Silvia	Pubblicazione di atti e documenti di competenza dell'Unità Organizzativa	30/06/2025	10
TOTALE				100

CENTRO DI RESPONSABILITA' (Settore): **III^ UNITA' ORGANIZZATIVA**

SERVIZI Lavori pubblici - Manutenzione - Urbanistica - Suap – Ambiente

RESPONSABILE: **Arch. Lorenzo Corsi**

Descrizione obiettivo	Personale interessato	Indicatori di misurazione	Tempi	Peso (Valore strategico-complexità)
1) Partecipazione a corsi di formazione riguardanti i seguenti ambiti: competenze di leadership e soft skill, competenze per la transazione amministrativa, competenze per la transazione ecologica, competenze relative ai principi e valori della PA	Responsabile: Corsi	Partecipazione ad almeno a 20 ore di formazione	09.05.2025	30
2) RIORGANIZZAZIONE DEL MERCATO – AREA MERCATALE -	Responsabile: Corsi ----- In collaborazione e con il Responsabile della II^ U.O Dott.ssa Luana Cimarelli	Proposta di Delibera di riorganizzazione del mercato (propedeutica alla assegnazione delle nuove concessioni dei posteggi);	30.06.2025	25
3) Sostituzione autisti per indisponibilità degli stessi, anche fuori orario di servizio.	Responsabile: Corsi Preposti: Coppa Mengucci	Sostituzione di tutte le assenze del personale con mansione di autista, dovute ad assenze per malattia/ferie e quant'altro.	30.06.2025	10
4) Effettuazione gite scolastiche anche fuori orario di servizio.	Responsabile: Corsi Preposti: Bacolini Fiorentini	Effettuazione di tutte le gite, richieste dall'Istituto Comprensivo, nel rispetto del relativo regolamento Comunale.	30.06.2025	10
5) Effettuazione del Servizio di Trasporto Scuolabus nel rispetto dei tempi e delle fermate previste, nonché controllo della titolarità di chi ne usufruisce.	Responsabile: Corsi Preposti: Bacolini Fiorentini	Rispetto puntuale degli orari previsti per ogni singola fermata, sia all'andata che al ritorno, nonché verifica che chi usufruisce del servizio sia in regola con la relativa iscrizione.	30.06.2025	10

6) Corretta Manutenzione ed uso dei mezzi e delle attrezzature assegnate.	Responsabile: Cursi	Rispetto scadenze revisione dei mezzi e delle attrezzature assegnate, nonché la loro corretta manutenzione e uso nel rispetto di quanto previsto nel libretto d'uso e manutenzione in dotazione al singolo mezzo ed attrezzatura.	30.06.2025	5
	Assegnatari: Coppa Mengucci Bacolini Fiorentini			
7) Rispetto delle misure previste nel PIAO sezione Sezione 2 e Sottosezione 2.3.	Responsabile: Cursi	Pubblicazione degli atti ove richiesto nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente.	30.06.2025	10
	Preposti: Burattini			
TOTALE				100

CENTRO DI RESPONSABILITA' (Settore): IV' UNITA' ORGANIZZATIVA

SERVIZIO Organizzazione ed Affari Generali.

RESPONSABILE: Montesi Giuseppe

Descrizione obiettivi strategici	Personale interessato	Indicatori di misurazione	Tempi	Peso (Valore strategico-complexità)
Attività correlate al rinnovo e/o rinuncia rinnovo delle concessioni cimiteriali con relativi aggiornamenti del software di gestione relativamente agli anni 2023 – 2024 Successivamente elaborazione elenco dei loculi cimiteriali scaduti dei quali i concessionari hanno manifestato la volontà di non rinnovarli. L'elenco corredato di tutti i dati (numero , fila, concessionari, contratti scaduti ecc). da trasmettere alla II Unità Organizzativa per le operazioni di polizia mortuaria (riduzione salme e collocamento nell'ossario).	Scuppa Rina Capitani Daniele	Determinazioni di rinnovo concessioni e relativi contratti – inserimento dati nel software gestionale Elaborazione elenco concessione scadute .	30.06.2025	30
Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione – Direttiva del Ministro per la PA del 14/01/2025 (formazione generale e specifica per l'Unità organizzativa	Scuppa Rina	Partecipazione ad almeno n. 20 ore di formazione		20

Incremento presenza sul territorio della Polizia Locale e miglioramento della relazione con i cittadini e della percezione della sicurezza	Penna Diego	Relazione delle presenze effettuate sul territorio	30.06.2025	20
Espletamento sopralluoghi per accertamenti anagrafici	Penna Diego	Effettuazione accertamenti anagrafici entro il termine del procedimento	30.06.2025	20
Rispetto delle misure previste nel P.I.A.O. – sezione 2 – sottosezione 2.3	Scuppa Rina Capitani Daniele	Pubblicazione di atti e documenti di competenza dell'Unità Organizzativa	30.06.2025	10
TOTALE				100

2.2.1 PARI OPPORTUNITA' E PARITA' DI GENERE

La presente sezione illustra le iniziative che il Comune di Castelplanio intende promuovere per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere.

La legislazione vigente, orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse non sono adeguatamente rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi -

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

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

La Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000 e 165/2001 e la “*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la “*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”.

Il “*Piano di Azioni Positive*” rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 “... *La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei*

meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”.

Meritano rilievo anche la Direttiva n. 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche ” nonché le “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, adottate in data 07/10/2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità, le quali si pongono l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Il Comune di Castelplanio pone in essere e promuove azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’Amministrazione ed al benessere organizzativo dei propri dipendenti.

L’amministrazione comunale, in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive (PAP) - ora assorbito dalla presente sezione del PIAO - intende favorire l’adozione di misure che garantiscano il benessere organizzativo dei dipendenti ed effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro, tenendo altresì conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

In attuazione di detti principi e finalità, con nota prot.n. 3759 del 23.04.2024 il piano azioni positive per il triennio 2024 /2026, ricompreso nel PIAO 2024/2026, è stato trasmesso alla Consiglieria di Parità effettiva della Provincia di Ancona la quale non ha formulato osservazioni.

Il Piano si considera confermato per l’annualità 2025 e verrà integrato con eventuali proposte di modifica formulate da parte della Consiglieria di Parità effettiva della Provincia di Ancona.

Programma di Azioni Positive

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2024-2026 il Comune di Castelplanio intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all’interno dell’Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere il lavoro agile in attuazione del CCNL Comparto funzioni locali del 16/11/2022.

PERSONALE DIPENDENTE AL 31.12.2024

L'analisi del personale dipendente in servizio presso il Comune di Castelplanio viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

DIPENDENTI A tempo indeterminato	N. 14 di cui 1 part-time
UOMINI	N. 7
DONNE	N. 7

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI a tempo indeterminato	N.14	UOMINI	DONNE
Ex CAT. D – FUNZIONARI	3	1	2
Ex CAT. C – ISTRUTTORI	7	2	5
Ex CAT. B – OPERATORI ESPERTI	4	4	0

Dall'analisi della situazione emerge una situazione di equilibrio.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIET. 1)

Il Comune di Castelplanio si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- istituzione, anche in forma associata con altri enti, del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

L'obiettivo è costante. La sua attuazione è riservata alla competenza della Giunta Comunale con il supporto dell'ufficio personale e del Segretario Comunale.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Castelplanio si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio sullo stato di benessere collettivo e individuale e analisi specifiche delle criticità del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo;
- promuovere una formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare e migliorare la

produttività ed il clima lavorativo generale.

L'obiettivo è costante. Nell'ambito del principio di separazione, la Giunta, in relazione alle proprie competenze ed i responsabili delle unità organizzative, in ordine alle prerogative datoriali loro spettanti, adotteranno soluzioni lavorative il più possibile calibrate sulle specificità familiari e personali dei singoli dipendenti.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune di Castelplanio si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

L'obiettivo è costante. L'Amministrazione favorisce la formazione del personale dipendente attraverso la partecipazione a corsi di formazione organizzati in house, presso sedi esterne o in streaming. A tal fine annualmente vengono stanziati nel bilancio di previsione specifiche risorse. L'Amministrazione inoltre favorisce senza limitazioni la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione gratuiti organizzati da enti sovracomunali o da società di formazione.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Castelplanio si impegna a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta, anche attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- Adottare eventuali azioni finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio manifestate dal dipendente. Utilizzo dell'art. 36 CCNL 16.11.2022, con particolare riguardo al comma 4
- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante la sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro attraverso l'utilizzo di tempi più flessibili e di articolazioni orarie più rispondenti a particolari situazioni personali, sociali o familiari, determinate da oggettive esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., compatibilmente con le esigenze di servizio. Tali articolazioni orarie, a carattere temporaneo, verranno autorizzate in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale.
- Valutare le richieste di fruizione di orario part-time, compatibilmente con le esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi, nel rispetto della normativa vigente, con particolare riguardo alle domande dettate da problematiche familiari o personali.

L'obiettivo è costante. Come avvenuto nel corso del triennio antecedente, nei limiti consentiti dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia, saranno favorite forme di flessibilizzazione del lavoro tese al superamento di specifiche situazioni di disagio personale e/o familiare (es.

fruizione a ore permessi legge 104/1992, congedi per i figli, ecc.). A tal riguardo, verrà applicato l'art. 7, comma 4 lett. p) del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, che prevede la contrattazione integrativa “dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare”. L'obiettivo è posto in capo ai responsabili delle Unità Organizzative in relazione al loro ruolo di datori di lavoro.

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune di Castelplanio si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- diffusione interna delle informazioni e di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.) attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- organizzazione incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL LORO AGILE (OBIETTIVO 6)

Il Comune di Castelplanio si impegna a dare attuazione al CCNL Comparto funzioni locali del 16/11/2022 approvando specifica disciplina per l'accesso al lavoro agile previo confronto con le Organizzazioni sindacali e la RSU.

Attraverso la sottoscrizione di accordi individuali di lavoro agile si provvederà a disciplinare lo svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti al di fuori della sede comunale e senza vincolo di orario.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La 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 legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 01.02.2024 è stata approvata la sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026.

Ai sensi di quanto indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, al fine di sostenere le

amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO.

Con la delibera Anac n. 605 del 19 dicembre 2023 è stato approvato l'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, dedicato prevalentemente alla materia dei contratti pubblici a seguito della rinnovata disciplina di cui al d. lgs. 36 del 31 marzo 2023, e le relative misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza, è stata confermata la vigenza dell'all. 2 parte generale sottosezione trasparenza PIAO-PTPCT rispetto al PNA 2022.

Da ultimo, con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, avente ad oggetto l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato delle indicazioni utili alla predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO per i Comuni con meno di 5000 abitanti e meno di 50 dipendenti. Difatti, in virtù della semplificazione disposta con il Decreto n. 132 del 30 giugno 2022, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione.

A seguito dell'approvazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026, non essendosi verificati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi disfunzionali amministrative significative, aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance, e non essendo state individuate ulteriori aree a rischio corruttivo rispetto a quelle precedentemente individuate e mappate, si ritiene di poter confermare la mappatura dei processi da ultimo effettuata e le relative criticità che, in ragione delle peculiarità della attività, espongono l'amministrazione ad eventuali rischi corruttivi, come risultante dal documento allegato al presente piano quale parte integrante e sostanziale.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa (Unità organizzativa e titolari di incarichi di Elevata Qualificazione)
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
-

ORGANIGRAMMA

L'organigramma del Comune di Castelplanio è articolato come segue:

I UNITA' ORGANIZZATIVA - FINANZE – CONTABILITA' – TRIBUTI FINANZIARI: Responsabile Dott.ssa Federici Elena

Servizio ragioneria

Servizio economato

Servizio tributi

Controllo economico finanziario sulle partecipate

Servizio controllo di gestione e regolarità amministrativa
Trattamento economico del personale
Dichiarazioni fiscali

**II UNITA' ORGANIZZATIVA - ANAGRAFE- ELETTORALE – POLITICHE
PER IL SOCIALE: Responsabile Dott.ssa Cimarelli Luana**

Servizio anagrafe, stato civile, elettorale e leva
Servizio statistica
Toponomastica
Ufficio Relazioni con il Pubblico
(URP)
Polizia Mortuaria
Servizi sociali
Servizi educativi e scolastici
Cultura – turismo
SUAP – commercio, attività produttive, artigianato, allevamenti, strutture ricettive, autorizzazioni e accreditamenti socio-sanitari, polizia amministrativa, ecc. (endoprocedimenti)

**III UNITA' ORGANIZZATIVA– AMBIENTE – MANUTENZIONI:
Responsabile
Arch. Corsi Lorenzo**

Servizio sportello unico edilizia
Servizio Gestione del territorio
Servizio sportello unico attività produttive
Viabilità, trasporti e mobilità
Verde pubblico
Manutenzione Patrimonio Comunale e manutenzione strade
Servizi ambientali e Servizio tutela del Paesaggio
Servizio protezione civile/parte

**IV UNITA' ORGANIZZATIVA - AFFARI GENERALI – PERSONALE :
Responsabile Montesi Giuseppe -**

Segreteria Amministrativa
Servizio Personale – trattamento giuridico
Segreteria Generale, organi istituzionali
Messo comunale
Albo pretorio - Archivio
Polizia locale
Servizio protezione civile/parte
Concessioni cimiteriali
Servizi assicurativi

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

La Responsabilità organizzativa è in capo ai Responsabili delle Unità Organizzative nominati con appositi decreti del Sindaco ai sensi dell'art. 109, co. 2 del D.Lgs. n. 267/2000e ss.mm.ii., attualmente incaricati fino al 30.06.2025.

Tale struttura organizzativa prevede la presenza di 3 responsabili apicali titolari di incarico di Elevata Qualificazione, Responsabili della I, II e III U.O. Attualmente titolare di incarico di

Elevata Qualificazione della IV U.O. è il Sindaco (ai sensi del comma 23 art.53 della Legge 388/2000).

Le suddette unità operano come raggruppamenti di attività, servizi, funzioni, processi di lavoro e prodotti.

Al loro interno, le unità organizzative sono così individuate:

- Servizi;
- Uffici;

Al vertice della struttura organizzativa si trova il Segretario comunale che svolge compiti di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti di tutti gli organi dell'ente. Attualmente la sede di segreteria comunale è vacante ed è retta da un Segretario Comunale incaricato della reggenza a scavalco.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro a distanza, che si declina nella forme di lavoro agile e lavoro da remoto, è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, focalizzando l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici. In questo Ente è stato sperimentato temporaneamente in fase di emergenza sanitaria da Covid 19.

Attualmente nell'Ente non è stata ancora approvata una disciplina relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa secondo gli istituti del lavoro agile e lavoro a distanza (art. 63 e seguenti del CCNL. 16.11.2022). L'amministrazione valuterà l'adozione di misure organizzative in ordine alla attuazione delle suddette previsioni contrattuali tenuto conto delle particolari esigenze manifestate dal personale dipendente al fine di meglio conciliare i propri tempi di vita e lavoro.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

Area	Posti coperti alla data del 31.12.2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
Area dei Funzionari e della E.Q.	3			

Area degli Istruttori	6	1	1	
Area degli Operatori Esperti	4		0	
Area degli Operatori				
TOTALE	13	1	1	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
Area dei Funzionari e della E.Q.	1 Funzionario contabile, 1 Funzionario Servizi al Cittadino, 1 Funzionario Area Tecnica
Area degli Istruttori	n. 3 istruttori amministrativi, n. 2 istruttori amministrativo-contabile, n. 2 istruttore tecnico
Area degli Operatori Esperti	n. 4 autisti scuolabus -operai specializzati tecnico manutentivi
Area degli Operatori	//

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

E' dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

Programmazione 2025 /2027

In occasione dell'approvazione dello schema del bilancio di previsione 2025 – 2027 da parte della Giunta è stato necessario approvare con deliberazione G.C. n. 100 del 05.12.2024 , in via anticipata rispetto alla complessiva approvazione del PIAO relativo al medesimo triennio, la specifica sezione di cui al citato articolo 4 comma 1 lettera c) del DM 30 giugno 2022, contenente la programmazione del fabbisogno di personale riferita al triennio 2025 – 2027, che trova copertura all'interno del citato schema di bilancio.

A tale data la dotazione di personale complessiva presa in considerazione nel suddetto atto è stata quella presunta alla data del 31 dicembre 2024, tenendo conto anche delle eventuali cessazioni e assunzioni previste entro tale termine.

E' stata determinata la capacità assunzionale del Comune in relazione a quanto previsto dall'articolo 33 comma 2 del DL n. 34 / 2019 e dal relativo decreto ministeriale di attuazione del 17 marzo 2020 che rappresenta un vincolo esterno alle scelte autonome dell'amministrazione.

In relazione alle capacità assunzionali del Comune si precisa che il Comune di Castelplanio di colloca nella fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti e che pertanto il valore soglia massima di spesa del personale rispetto alle entrate correnti ammonta al 27,20% (tab. 1) e la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio rispetto alla spesa del personale del 2018 ammonta al 28% (tab. 2 DM 17.3.2020);

- Rilevato che:
- secondo i valori di cui al D.M. 17 marzo 2020 e preso a riferimento il rendiconto della gestione dell'esercizio 2023 approvato con deliberazione consiliare n. 23 del 09.05.2024, il Comune di Castelplanio si pone al di sotto del "valore soglia minimo" del 27,20%, avendo un rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari al 21,73 % e una spesa di personale registrata nell'anno 2023 pari ad € 554.095,75;
- la capacità espansiva teorica della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato non corrisponde automaticamente al 27,20% della media triennale delle entrate correnti, in quanto la

capacità stessa va determinata in base all'articolo 5 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, di seguito:

- "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 i Comuni di cui all'articolo 4 comma 2 [virtuosi], possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018 [€ 500.232,99] in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 [28%], in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ... e del valore soglia previsto dall'articolo 4 comma 1 [27,20%]";
- secondo le disposizioni di cui al sopracitato articolo, dall'anno 2025 il limite massimo di spesa di personale corrisponderà direttamente al 27,20% della media triennale delle entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità;
- dal calcolo effettuato dalla Responsabile dei servizi finanziari, come riportato nella determinazione n. 34 del 09.08.2024, risulta che il limite massimo di sostenibilità finanziaria della spesa di personale per l'anno 2025 è di € 693.500,12 e da considerare al netto della quota di spesa imputabile a titolo di arretrati contrattuali;
- che la spesa di personale per assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato, unitamente alla restante spesa di personale, deve essere contenuta all'interno dei citati limiti di sostenibilità finanziaria;
- che ai sensi di quanto previsto dall'articolo 57 comma 3 septies del DL 104 / 2020, convertito in Legge 126 / 2020, le spese di personale per assunzioni di personale finanziate, sulla base di una espressa previsione normativa, con risorse provenienti da soggetti terzi non sono da conteggiare, insieme alle relative entrate, ai fini della verifica di sostenibilità finanziaria;
- che ai sensi dell'articolo 3 comma 4 ter del DL 36 / 2022, convertito con legge n. 79 / 2022, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non sono da conteggiare al fine della verifica della sostenibilità finanziaria;
- che i limiti massimi di sostenibilità finanziaria per il triennio 2025 – 2027, andranno aggiornati successivamente all'approvazione del conto consuntivo per l'anno 2024 e, qualora il piano del fabbisogno 2025 – 2027 non fosse più compatibile con i limiti aggiornati, sarà necessario procedere all'adeguamento del citato piano, per renderlo coerente con i nuovi limiti;

Con la medesima deliberazione di G.C.n. 100 del 05.12.2024 sono stati presi in considerazione i processi reclutativi in senso stretto, cioè quelli che implicano l'acquisizione di nuovo personale rispetto a quello in organico, sia con rapporti di lavoro a tempo indeterminato che con rapporti di lavoro flessibile e si è preso atto dei fabbisogni di nuovo personale determinati sulla base dei dati di organico, tenuto conto delle linee programmatiche di mandato e delle esigenze espresse dai Responsabili delle Unità Organizzative, in base agli indirizzi della Giunta comunale;

In particolare con deliberazione di G.C. n. 100 del 05.12.2024 è stata approvata la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, come di seguito indicato, da includere, ai sensi dell'articolo 4 comma 1 lettera c) del DM 30 giugno 2022, nella presente sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) denominata "Organizzazione e Capitale Umano" relativo al medesimo triennio:

ANNO 2025

Assunzioni a tempo indeterminato

n. 1 ISTRUTTORE Polizia Locale, Area degli Istruttori, mediante utilizzo graduatoria di altro Ente o concorso pubblico: assunzione prevista dal 01.01.2025;

Assunzioni a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile

assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 (finanziaria 2005) di n. 1

dipendente Istruttore - ex categoria C – Geometra, per un massimo di 8 ore settimanali dal 01.01.2025 fino al 31.12.2025;

anno 2026 – non sono previste assunzioni

anno 2027 – non sono previste assunzioni

A seguito del trasferimento per mobilità volontaria in uscita presso un altro Comune di un Istruttore Amministrativo, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001, con decorrenza 01.04.2025 si è reso necessario aggiornare la pianificazione dei fabbisogni del personale per il triennio 2025/2027.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 27.03.2025 è stata prevista l'attivazione dell'istituto dell'utilizzo congiunto di personale tra Enti, ai sensi dell'art. 23 del nuovo CCNL 16.11.2022, dell'unità trasferita in mobilità con assegnazione temporanea e parziale per n. 18 ore settimanali per il periodo 01.04.2025 al 30.06.2025, prevedendo inoltre di un Istruttore amministrativo a tempo indeterminato e pieno.

La pianificazione aggiornata dei fabbisogni del personale per il triennio 2025/2027 risulta come segue:

personale a tempo indeterminato e pieno:

- **n. 1 ISTRUTTORE Polizia Locale**, Area degli Istruttori, mediante utilizzo graduatoria di altro Ente o concorso pubblico: assunzione effettuata con decorrenza dal 01.04.2025;
- **1 ISTRUTTORE Amministrativo**, Area degli Istruttori, mediante utilizzo graduatoria di altro Ente o concorso pubblico: assunzione prevista dal 01.06.2025;

Sono previste inoltre le seguenti altre forme di lavoro flessibile

- assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 (finanziaria 2005) di n. 1 dipendente Istruttore - ex categoria C – Geometra, per un massimo di 8 ore settimanali dal 01.01.2025 fino al 31.12.2025;
- utilizzo condiviso dipendente del Comune di Jesi (ai sensi dell'art.23 del CCNL del 16.11.2022), con decorrenza dal 1 aprile fino al 30 giugno 2025, per 18 ore settimanali, con individuazione delle giornate di servizio presso il Comune di Castelplanio nei giorni di martedì (9 ore) e giovedì (9 ore) previa sottoscrizione di specifica convenzione;

anno 2026 – non sono previste assunzioni

anno 2027 – non sono previste assunzioni

La pianificazione di cui sopra è compatibile con i vincoli in materia di assunzioni a tempo determinato e flessibili di cui all'articolo 9 comma 28 del DL 78 / 2010, considerato che per l'anno 2024 la capacità assunzionale per lavoro flessibile è pari, in relazione al disposto di cui al citato comma 28 dell'art. 9 del d.l. 78/2010 ad € 73.488,32;

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	n. 1 della 4' U.O.	
2026	nessuna	
2027	nessuna	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:**a) a seguito della digitalizzazione dei processi:**

Non sono previste variazioni del numero dei dipendenti per l'entrata a regime della piena digitalizzazione dell'Ente

b) a seguito di esternalizzazioni di attività:

Non sono previste esternalizzazioni di attività

c) a seguito internalizzazioni di attività:

Non sono previste internalizzazioni di attività

d) a seguito di dismissione di servizi:

Non è prevista la dismissione di servizi

e) a seguito di potenziamento di servizi:

Non è previsto il potenziamento di servizi

f) a causa di altri fattori interni:

Per l'anno 2025 sono state previste le seguenti assunzioni:

n. 1 istruttore di vigilanza - Area degli Istruttori nell'ambito della IV' Unità Organizzativa a decorrere dal 01.04.2025 (assunto in tale data).

n. 1 istruttore Amministrativo - Area degli Istruttori nell'ambito della IV' Unità Organizzativa dal 01.06.2025

g) a causa di altri fattori esterni:

Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:**a) a seguito della digitalizzazione dei processi:**

Non sono previste variazioni del numero dei dipendenti per l'entrata a regime della piena digitalizzazione dell'Ente

b) a seguito di esternalizzazioni di attività:

Non sono previste esternalizzazioni di attività

c) a seguito internalizzazioni di attività:

Non sono previste internalizzazioni di attività

d) a seguito di dismissione di servizi:

Non è prevista la dismissione di servizi

e) a seguito di potenziamento di servizi:

Non è previsto il potenziamento di servizi
f) a causa di altri fattori interni: Per l'anno 2026 non sono previste nuove assunzioni
g) a causa di altri fattori esterni: Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Non sono previste variazioni del numero dei dipendenti per l'entrata a regime della piena digitalizzazione dell'Ente
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non sono previste esternalizzazioni di attività
c) a seguito di internalizzazioni di attività: Non sono previste internalizzazioni di attività
d) a seguito di dismissione di servizi: Non è prevista la dismissione di servizi
e) a seguito di potenziamento di servizi: Non è previsto il potenziamento di servizi
f) a causa di altri fattori interni: Per l'anno 2026 non sono previste nuove assunzioni
g) a causa di altri fattori esterni: Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
Premessa Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2025	Valutazione da fare in corso d'anno qualora si verificassero modifiche relative al personale in servizio	
2026	Valutazione da fare in corso d'anno qualora si verificassero modifiche relative al personale in servizio	
2027	Valutazione da fare in corso d'anno qualora si verificassero modifiche relative al personale in servizio	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2025	Non prevista alcuna modifica	
2026	Non prevista alcuna modifica	
2027	Non prevista alcuna modifica	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi, distacchi, convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

--

Soluzioni interne all'amministrazione		
2025	Nessuna	
2026	Nessuna	
2027	Nessuna	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
2027	Non prevista	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2025	Non previsti al momento.	
2026	Non previsti al momento.	
2027	Non previsti al momento.	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
2027	Non prevista	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2025	Non previsto	
2026	Non previsto	
2027	Non previsto	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025	Non previste	
2026	Non previste	
2027	Non previste	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2025	E' stato attuata la mobilità volontaria esterna di un dipendente presso altro Comune. E' previsto il ricorso dell'utilizzo di personale fra Enti attraverso convenzioni (art. 23 del CCNL 16.11.2022)	
2026	Non è previsto il ricorso a tali istituti.	

	2027	Non è previsto il ricorso a tali istituti.	
Ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2025	Attivazione art.1 comma 557 Legge 311/2004 (finanziaria 2005) di n. 1 dipendente Istruttore - ex categoria C – Geometra, per un massimo di 8 ore settimanali dal mese di gennaio e fino al 31.12.2025, al fine di potenziare il personale tecnico in servizio.	
	2026	Non è previsto il ricorso a tale istituto	
	2027	Non è previsto il ricorso a tale istituto	
Concorsi			
	2025	Nessuna previsione. Le assunzioni sono previste mediante attingimento dalle graduatorie di altri Enti	
	2026	Nessuna previsione.	
	2027	Nessuna previsione	
Stabilizzazioni			
	2025	Nessuna previsione.	
	2026	Nessuna previsione	
	2027	Nessuna previsione.	

3.3.5 Formazione del personale
<p>Premessa e riferimenti normativi</p> <p>La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.</p> <p>In quest’ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell’ente.</p> <p>Nell’ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l’attività formativa, al fine di garantire l’accrescimento e l’aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.</p> <p>Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre</p>

più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

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

- ✓ il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- ✓ gli artt. 54 e 55 del CCNL del personale degli Enti locali del 16.11.2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- ✓ La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, modificato ed integrato con decreto Presidenza della Repubblica in data 13.06.2023, n. 81 in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”
- ✓ Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- ✓ - Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 - Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi

all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

- 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- ✓ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”;
- ✓ Il “Decreto Reclutamento“ – D.L.80/21 convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- ✓ il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- ✓ il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022).
- ✓ Il D.Lgs. n. 36 del 2023 che stabilisce che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative a alle procedure in materia di lavori, servizi e forniture. La formazione del personale rappresenta, inoltre un elemento cardine della disciplina dettata dal codice stesso in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti;
- ✓ L’art. 12 del D.P.C.M. n 132 del 2022 nel definire il contenuto del PIAO, ha disciplinato le attività formative correlate all’esercizio di tale funzione di pianificazione strategica;
- ✓ La Direttiva del Ministro per la Pubblica Istruzione del 23.03.2023 ha richiamato le amministrazioni alla necessità di avviare progressivamente tutti i dipendenti alla formazione per lo sviluppo delle competenze digitali e, più in generale, a definire una serie di obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate nel PNRR;
- ✓ La Direttiva del Ministro per la Pubblica Istruzione del gennaio 2025 avente ad oggetto:

“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” che da ultima è intervenuta a sottolineare il ruolo strategico della formazione come strumento valido e imprescindibile per la creazione di valore pubblico e come catalizzatore della produttività e dell’efficienza organizzativa. La formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Principi della formazione

Il Piano formativo del Comune di Castelplanio deve quindi ispirarsi ai seguenti principi:

1. valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
2. uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
3. continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
4. partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
5. efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro valutando i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell’ente (gradimento – apprendimento - trasferibilità)
6. efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Obiettivi della formazione

Gli obiettivi strategici del Piano sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici del PNRR. Implementazione e completamento della transizione digitale dell’Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un’ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell’Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUPS e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Unità Organizzative;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

- ✓ Responsabili delle UU.OO.. Sono coinvolti 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;

- ✓ Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati.
- ✓ Docenti. Per lo svolgimento dei corsi ci si può rivolgere a docenti esterni all'Amministrazione, esperti in materia appositamente selezionati. La formazione può comunque essere effettuata da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.

Modalità e regole di erogazione della formazione

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

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

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive. Relativamente alla formazione prevista per il personale neo assunto, si prevede di favorire il loro inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo dell'Ente nonché di fornire la formazione pratica per l'utilizzo degli strumenti operativi dedicati alla gestione dei principali processi e procedimenti intersettoriali e relativi atti. L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Predisposizione del piano formativo .

Il piano formativo del Comune di Castelplanio è stato elaborato tenendo conto:

- a) dei bisogni formativi espressi dai dipendenti stessi;
- b) delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- c) dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione, della sicurezza sul lavoro, del Regolamento generale sulla protezione dei dati, e del CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale.

Per tale finalità è stato acquistato dalla ditta Halley Informatica (che gestisce i software dell'Ente) un pacchetto operativo denominato "LA POSTA DEL SINDACO" per la formazione, approfondimento e supporto personalizzato del personale di tutte le Aree.

Ad integrazione del processo formativo, è stata attivata la piattaforma SYLLABUS, messa a disposizione dal Dipartimento per la Funzione Pubblica del Ministero dell'Interno per la formazione del capitale umano delle PA, al fine di sviluppare le competenze, rafforzare le amministrazioni.

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

Rilevazione delle esigenze formative – valutazione dei fabbisogni formativi – individuazione degli interventi formativi – programmazione delle attività – organizzazione delle attività formative – gestione delle attività formative – monitoraggio del piano.

Programma formativo per il triennio 2025 - 2027

Per il triennio 2025 - 2027 sono state individuate le seguenti tematiche formative, in collaborazione con la struttura burocratica, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative:

Macro argomento	Progetto formativo	Destinatari	N. corsi
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Formazione generale e specifica sulla sicurezza sui luoghi di lavoro sulla base di quanto stabilito dall'accordo stato Regioni 221/ES.R DEL 21.12.2011 – per neo assunti e altri collaboratori	Tutti i neo assunti e collaboratori rientranti nella norma	1
	Formazione Primo soccorso	Tutto il personale	1
	Formazione per addetti segnaletica stradale	Personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti che svolgono mansioni tecniche	1
	Addestramento all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale di III categoria	Personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti che svolgono mansioni tecniche	1
	Addestramento uso motosega	Personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti che svolgono mansioni tecniche	1
Formazione trasversale per tutti i settori	Formazione in tema di Contratti e Appalti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023)	Tutti gli operatori interessati alle procedure in oggetto	
	Formazione in tema di trasparenza (D.L.gs. n. 33/2013)		
	Formazione in tema di privacy (Reg. UE 2016/679)		
	Formazione in tema di corruzione (L. n. 190 del 2012/ art. 5)		
Formazione specifica:	Reclutamento e funzionalità delle P.A. dopo il Decreto Legge del 14.02.2025 n. 25.	Responsabile U.O.	1

Ragioneria e Tributi	Piano annuale dei flussi di cassa	Responsabile U.O.	1
	Rendiconto della gestione 2024	Responsabile U.O.	1
	Contabilità Accrual . 1.15 PNRR accreditamento portale per avvio della sperimentazione nel 2025 del sistema unico di contabilità economico-patrimoniale “accrual”	Responsabile U.O.	1
	Gestione del personale (costituzione e gestione del trattamento accessorio)	Responsabile U.O.	1
	Novita’ per le somme perequative TARI riguardo ARERA	Responsabile U.O. e Istruttore	1
	Riduzione tempi di pagamento fatture P.A Obblighi in materia di trasparenza	Istruttore	1
Formazione Specifica: Servizi Sociali e Demografici	Servizi Demografici	Responsabile U.O. e Istruttore	1
	Servizi socioeducativi	Responsabile U.O.	1
	SUAP – procedimenti del settore	Responsabile U.O.	1
	Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti amministrativi	Responsabile e Istruttore	1
Formazione specifica: Urbanistica Lavori Pubblici	<ul style="list-style-type: none"> - la bozza di bando PR 21-27 – Intervento 2.2.1.1 “Installazione impianti fotovoltaici – pensiline fotovoltaiche su parcheggi di proprietà pubblica”; - la bozza di Piano Regionale Energia e Clima (PREC2030) 	Responsabile U.O. e Istruttore	1
	Correttivo Codice degli Appalti	Responsabile U.O. e Istruttore	1
	Progetto PICCOLI, webinar su piattaforma Anac per fase esecuzione contratti pubblici	Responsabile U.O. e Istruttore	1
	Aggiornamento Codice Appalti - ripercussioni applicative	Responsabile U.O. e Istruttore	1
	Decreto Salva Casa	Responsabile U.O. e Istruttore	1
	Digitalizzazione e modernizzazione dei contratti (BIM)	Responsabile U.O. e Istruttore	1
	La fase esecutiva dei contratti pubblici	Responsabile U.O. e Istruttore	1
Formazione specifica: Segreteria	POLIZIA LOCALE – Corso di prima formazione e patente di servizio per personale neo assunto	Istruttore di vigilanza	1

	La mobilità volontaria e le comunicazioni di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001	Istruttori	1
	PIAO – Valore pubblico e nuovo ciclo della performance	Istruttori	1
	Reclutamento e funzionalità delle P.A. dopo il Decreto Legge del 14.02.2025 n. 25.	Istruttori	1
	Gestione del personale (istituti contrattuali)	Istruttori	1
	Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti amministrativi	Responsabile e Istruttore	1

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.