



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO**

**2025 – 2027**

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

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n.

## **SOMMARIO**

Premessa

Riferimenti normativi

### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

- 2.1. Valore Pubblico
- 2.2. Performance
- 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

- 3.1. Struttura organizzativa
- 3.2. Piano delle azioni positive
- 3.3. Lavoro agile
- 3.4. Piano triennale dei fabbisogni di personale
- 3.5. Formazione Personale

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

## Premessa

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

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

Come riportato nel verbale della Commissione Arconet del 14 dicembre 2022, il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dal DM 30 giugno 2022, n. 132, dedica un apposito articolo al rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che "il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto" (art. 8, comma 1). L'art. 7 del medesimo decreto prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il successivo art. 8 comma 2, precisa che "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 (dunque, nel caso di specie, al 15 aprile 2024).

Nello spirito delle finalità del PIAO, pertanto, il presente documento costituisce un aggiornamento dinamico e operativo, in sinergia con gli strumenti di programmazione dell'ente locale.

## 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 PNRR. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (d.lgs. n. 150/ 2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione {PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L.n.190/2012 e d.lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. e), 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;

e) 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e e), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025 - 2027, ed in coerenza con il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027, approvati rispettivamente con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 25 e 26 del 16.12.2025.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 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.

# SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle azioni/attività								
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td><b>Denominazione: Comune di Pontelatone</b></td> </tr> <tr> <td><b>Sede Legale: via Torre n.1</b></td> </tr> <tr> <td><b>Codice fiscale/Partita IVA: 01771020615/80007590617</b></td> </tr> <tr> <td><b>Amministrazione con meno di 50 dipendenti</b></td> </tr> <tr> <td><b>Telefono: 0823 876163</b></td> </tr> <tr> <td><b>E-mail: affarigenerali@comune.pontelatone.ce.it</b></td> </tr> <tr> <td><b>PEC: protocollo.comune.pontelatone@alphapec.it</b></td> </tr> <tr> <td><b>Sito istituzionale Internet: <a href="https://www.comune.pontelatone.ce.it">https://www.comune.pontelatone.ce.it</a></b></td> </tr> </table>	<b>Denominazione: Comune di Pontelatone</b>	<b>Sede Legale: via Torre n.1</b>	<b>Codice fiscale/Partita IVA: 01771020615/80007590617</b>	<b>Amministrazione con meno di 50 dipendenti</b>	<b>Telefono: 0823 876163</b>	<b>E-mail: affarigenerali@comune.pontelatone.ce.it</b>	<b>PEC: protocollo.comune.pontelatone@alphapec.it</b>	<b>Sito istituzionale Internet: <a href="https://www.comune.pontelatone.ce.it">https://www.comune.pontelatone.ce.it</a></b>
<b>Denominazione: Comune di Pontelatone</b>									
<b>Sede Legale: via Torre n.1</b>									
<b>Codice fiscale/Partita IVA: 01771020615/80007590617</b>									
<b>Amministrazione con meno di 50 dipendenti</b>									
<b>Telefono: 0823 876163</b>									
<b>E-mail: affarigenerali@comune.pontelatone.ce.it</b>									
<b>PEC: protocollo.comune.pontelatone@alphapec.it</b>									
<b>Sito istituzionale Internet: <a href="https://www.comune.pontelatone.ce.it">https://www.comune.pontelatone.ce.it</a></b>									
	<p>Dati statistici relativi alla popolazione e territorio al 31.12.2023:</p> <p>Superficie territoriale: Km<sup>2</sup> 32,25 km<sup>2</sup>                      Residenti: 1.522                      Densità abitativa 47,29 ab./km<sup>2</sup></p> <p>Struttura politico/amministrativa al 31.12.2023:                      Sindaco: Dott. Alfonso Izzo                      Vicesindaco: Dott. Antonio Izzo                      Assessori: Valerio Tenneriello                      Presidente Consiglio Comunale: Prof.ssa Filomena Scirocco                      Consiglio comunale: 10 consiglieri                      Segretario Comunale: Dott.ssa Renata Gallucci                      P.O. con funzioni dirigenziali in servizio n.4 (di cui n.02 unità a scavalco dai Comuni di Santa Maria La Fossa e Capua)                      Dipendenti personale dei livelli: 4</p> <p>Enti pubblici vigilati: nessuno                      Società partecipate attive al 31.12.2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asmel Consortile Soc. Cons. A.R.L.</li> <li>• Eda Ce – Ambito Territoriale Ottimale Caserta</li> <li>• Ente Idrico Campano</li> </ul>								

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1. VALORE PUBBLICO**

Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 16.12.2024 che qui si ritiene integralmente riportata, consultabile al seguente link: <https://www.comune.pontelatone.ce.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/201>

### **2.2. PERFORMANCE**

L'art. 4 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150 richiede alle amministrazioni pubbliche di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi.

La presente sottosezione riporta le attività di miglioramento ed innovazione previste per l'annualità 2025, suddivise in obiettivi e processi da raggiungere, unitamente a un sistema di misurazione basato sui risultati articolato su uno o più indicatori ai quali viene attribuito un valore atteso, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione sulla performance, e che consentiranno di misurare e valutare la performance organizzativa e individuale.

Il Piano degli Obiettivi anno 2025 è stato validato dal Nucleo di Valutazione, Dott. Tommaso Buono, così come da nota prot.2374 del 13.05.2025.

## OBIETTIVI PERFORMANCE 2025

### Obiettivi di performance comuni a tutti i Settori

Tutti i Responsabili

<b>Obiettivo:</b> Prevenzione della Corruzione e implementazione della Trasparenza con adeguamento sezione PIAO – Aggiornamento e integrazione al PTPCT del Codice di comportamento dell’Ente.		
<b>Risultato atteso:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attuazione degli obblighi in materia di trasparenza: grado di trasparenza dell’Amministrazione definito in termini di grado di compliance, completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs 33/2013 e calcolato come rapporto tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alla delibera ANAC relativa alle attestazioni Nucleo di Valutazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno di riferimento (unità di misura: %);</li> <li>- Qualità e correttezza degli atti amministrativi: evidenzia la capacità del Responsabile di predisporre gli atti amministrativi di competenza del proprio CdR soddisfacendo i requisiti previsti nel regolamento dei controlli interni.</li> </ul>		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 10)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>	<b>Valore atteso</b>	
Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.Lgs 33/2013) e attuazione misure di gestione del rischio contenute nel PTPCT dell'Ente.	N. sez. Amm.Tras. presidiate / n. sez. di competenza = 95%	

**Obiettivo:** Rispetto e riduzione dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni mediante il rispetto dei tempi medi di pagamento di cui alla certificazione telematica (art. 4-bis D.L. 13/2025 convertito in Legge n. 41 del 21.04.2025).

**Risultato atteso:** Riorganizzazione modalità di gestione delle procedure di liquidazione fatture finalizzato a ridurre l'attuale tempistica dando attuazione al seguente cronoprogramma:

<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 30)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
Verifica della fattura per accettazione o rifiuto		Entro 10 giorni dalla ricezione della stessa
Elaborazione degli atti di liquidazione		Entro 10 giorni dall'accettazione della fattura
Elaborazione del mandato		Entro 7 giorni dall'atto di liquidazione

**Obiettivo: Customer satisfaction**

**Risultato atteso:** Proseguo nell'attività di rilevazione customer satisfaction; detta attività consentirà di:

- sviluppare un proficuo collegamento tra i sistemi di controllo interno e le azioni di miglioramento della qualità e delle prestazioni attraverso il monitoraggio, la valutazione e la rendicontazione strutturata del miglioramento continuo;
- ancorare la retribuzione di risultato dei Responsabili di p.o. al conseguimento di obiettivi di miglioramenti della qualità;
- inserire nel piano annuale di formazione interventi volti al rafforzamento delle competenze di Responsabili di p.o. su approcci, strumenti e tecniche di gestione della qualità.

	Importanza	Alto
--	------------	------

<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 5)	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ pianificare le attività e le modalità di indagini di customer satisfaction per individuare gli aspetti critici del servizio al fine di attivare progressivi interventi di miglioramento.</li> <li>➤ predisporre un apposito questionario, riguardante le problematiche dell'Area, per verificare il livello di gradimento e soddisfazione dei cittadini/utenti sui servizi resi.</li> </ul> <p>Il Responsabile del Settore dovrà, prima dell'inizio dell'indagine, spiegare ai cittadini intervistati gli scopi e gli obiettivi dell'indagine.</p>		<p>Indagine entro il 31.12.2025 .</p> <p>Entro il 31.01.2025 le risultanze della verifica dovranno essere inviate al Nucleo di Valutazione ai fini della valutazione annuale.</p>

<b>Obiettivo: Privacy GDPR 679/2016</b>		
<b>Risultato atteso:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- aggiornamento del registro dei trattamenti.</li> <li>- inserimento delle attività nel registro (si/no)</li> <li>- avvenuto adeguamento delle informative per gli interessi;</li> <li>- avvenuta predisposizione delle nomine per gli autorizzati al trattamento e per i soggetti esterni ai quali vengono inviati dati personali;</li> <li>- frequenza dei corsi di formazione dei corsi di formazione on line con conseguimento attestazione.</li> </ul>		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 5)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>

<p>Il Responsabile dovrà procedere mediante il coinvolgimento dei dipendenti dell'Area a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ aggiornare e/o adeguare il registro delle attività di trattamento;</li> <li>➤ predisporre la formazione del personale dipendente.</li> </ul>	<p>Entro il 31.1.2.2025</p>
---	-----------------------------

<p><b>Obiettivo: Formazione del personale</b></p>		
<p><b>Risultato atteso:</b> potenziamento formazione del personale assegnato</p>		
<p><b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 5)</p>	<p>Importanza</p>	<p>Alto</p>
	<p>Impatto esterno</p>	<p>Alto</p>
	<p>Complessità</p>	<p>Alto</p>
	<p>Realizzabilità</p>	<p>Medio</p>
<p><b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b></p>		
<p><b>Descrizione</b></p>	<p><b>Valore atteso</b></p>	
<p>Promozione dell'attività di formazione del personale con particolare riferimento alla necessità di adeguare le competenze del personale medesimo a vantaggio della realizzazione delle priorità politiche. In particolare, si prevede la frequenza di diversi corsi di natura tecnico-specialistica in presenza e/o a distanza (piattaforme syllabus, halley, minerva, asmel, privati).</p>	<p>Rapporto tra il numero dei corsi effettuati e il numero delle persone formate</p> <p>Entro il 31.12.2025</p>	

## Performance settore affari generali

Responsabile Dott.ssa Anna Ciancio

<b>Obiettivo:</b> Aggiornamento del codice di comportamento comunale		
<b>Risultato atteso:</b> Aggiornamento del codice di comportamento dell'ente alla luce del D.P.R. 81/2023		
<b>Peso obiettivo</b> (Esito pesatura = 15)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Medio
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
Disciplina e organizzazione del codice di comportamento. Il Codice di Comportamento di ciascuna amministrazione rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato e che, pertanto, il codice costituisce elemento essenziale del PIAO – Sezione Rischi corruttivi e trasparenza di questa Amministrazione		Conclusione iter entro il 31.11.2025

<b>Obiettivo:</b> Inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità		
<b>Risultato atteso:</b> proseguire nella definizione delle modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all' Amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità		
<b>Peso obiettivo</b>	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Medio

(Esito pesatura = 10)	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
Analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare le situazioni problematiche anche attraverso il confronto con l'ambito sociale		Relazionare in merito all'attività posta in essere al Sindaco e al Segretario Comunale entro il 31.10.2025

<b>Obiettivo:</b> Contenzioso		
<b>Risultato atteso:</b> Miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in relazione al contenzioso		
<b>Peso obiettivo</b> (Esito pesatura = 15)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Medio
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ aggiornare il registro elettronico del contenzioso da aggiornare costantemente;</li> <li>➤ procedere alla fascicolazione elettronica delle singole vertenze;</li> <li>➤ monitorare contenzioso pendente con incidenza sul bilancio triennale;</li> <li>➤ previa relazione sulle ragioni dell'Ente – da richiedere al competente Ufficio -, redigere motivata proposta di deliberazione volta all'affidamento di incarico legale di difesa</li> </ul>		<p>Aggiornamento registro con i precedenti incarichi entro il 31 dicembre 2025.</p> <p>Per gli altri punti, contestualmente, se non diversamente indicato.</p>

entro 15 giorni dalla ricezione dell'atto di citazione/decreto ingiuntivo etc	
---	--

<b>Obiettivo:</b> Informatizzazione. Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on-line SPID, erogare e promuovere lo SPID.		
<b>Risultato atteso:</b> Coordinamento nella prosecuzione nella transizione digitale. Promuovere e favorire l'identità digitale attraverso il rilascio dello SPID mediante accreditamento come RAO per proseguire la dematerializzazione delle istanze dei cittadini.		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 5)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
Attivare accreditamento da parte dell'AGID (Agenzia per l'ItaliaDigitale) come RAO (Registration Authority Officer), cioè Ente incaricato alla verifica dell'identità personale dei cittadini che vogliono dotarsi dello SPID		Abilitazione RAO
Numero identità digitali rilasciate		20
Tempi di rilascio identità digitali		15 minuti

## Performance settore economico-finanziario e tributi

Responsabile Dott.ssa Rosalba Zanca

<b>Obiettivo: Approvazione del regolamento comunale per l'applicazione dello statuto dei diritti del contribuente (d. lgs. 30 dicembre 2023, n. 219 legge 27 luglio 2000, n. 212).</b>		
<b>Risultato atteso:</b> Conformare l'azione amministrativa alle prescrizioni di cui al decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 219 – “Modifiche allo statuto dei diritti del contribuente” - pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 3 gennaio 2024		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 10)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Medio
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>	<b>Valore atteso</b>	
Studio aggiornamenti normativi e aggiornamento del regolamento	Predisposizione della bozza per la successiva approvazione del nuovo regolamento di entro il 30.04.2025	

**Obiettivo: Approvazione del regolamento comunale sull'accertamento con adesione**

**Risultato atteso:** La Legge 111/2023 ha conferito al Governo la delega per la riforma del sistema fiscale italiano, a seguito della quale sono stati presentati sette schemi di decreto legislativo in attuazione della delega medesima, fra cui il D.Lgs. 13/2024, di modifica del D.Lgs. 218/1997 recante disposizioni in materia di accertamento con adesione. Tale intervento si è reso necessario per coordinare le disposizioni di cui al D.Lgs. 218/1997 con la previsione dell'obbligo generalizzato di contraddittorio preventivo in materia accertativa sancito nel nuovo art. 6 bis L. 212/2000, introdotto dal D.Lgs. 219/2023, ai sensi del quale il destinatario di un procedimento accertativo ha diritto di esporre le proprie controdeduzioni o osservazioni prima della notifica dell'atto impositivo.

Alla luce di quanto poc'anzi richiamato, si rende necessario approvare un nuovo Regolamento sull'accertamento con adesione, abrogando contestualmente il previgente, inserito al Capo III - Accertamento con adesione nel Regolamento Generale delle Entrate tributarie comunali approvato con Delibera C.C. n. 1 del 13.01.2020, in quanto la rilevanza ed importanza delle nuove norme comportano una revisione complessiva dell'istituto non attuabile efficacemente con una mera revisione.

<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 10)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Medio
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>	<b>Valore atteso</b>	
Studio aggiornamenti normativi e aggiornamento del regolamento	Predisposizione della bozza per la successiva approvazione del nuovo regolamento di entro il 30.04.2025	

<b>Obiettivo:</b> Approvazione schema di bilancio di previsione 2026/2028 entro il 30 novembre 2025		
<b>Risultato atteso:</b> Garantire, al di là di eventuali decreti di proroga, la presentazione dello schema di bilancio alla Giunta entro il 20 dicembre al fine di garantire l'approvazione in Consiglio Comunale entro il 31.12.2025. Il Responsabile del Servizio Finanziario predisporrà il cronoprogramma delle attività e coordinerà le riunioni dei colleghi, convocate dallo stesso responsabile, al fine della trasmissione delle previsioni di entrata e di spesa, nonché le previsioni di cassa e adempimenti propedeutici, e informazione costante sullo stato delle attività (accertamenti e impegni al fine di razionalizzare l'utilizzo delle risorse ed evitare la possibilità di creare/incrementare l'avanzo di amministrazione) entro i termini fissati nel calendario concordato.		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 10)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Medio
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza –</b>		

Coordinamento diversi settori per la predisposizione degli atti programmatori propedeutici	Approvazione di tutti gli atti programmatori entro il mese di ottobre 2025
Predisposizione della bozza di DUP e bilancio di previsione e presentazione all'amministrazione	Entro il 15 novembre 2025
Presentazione schema di bilancio di previsione alla Giunta	Entro il 30.11.2025

<b>Obiettivo: Miglioramento della capacità di riscossione delle entrate proprie</b>		
<b>Risultato atteso:</b> Ridurre l'evasione tributaria con attività di controllo. Mantenimento in ordine della banca dati con attività di bonifica continuativa.		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 15)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio

<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Valore atteso</b>
<p>Il recupero dell'evasione si concretizza nell'emissione di atti accertamento delle posizioni contributive risultanti irregolari. A tal fine l'ufficio dovrà provvedere agli accertamenti tributari secondo quanto dispone il comma 161 della Legge n.296 del 27.12.2006 (Legge Finanziaria 2007). Gli avvisi di accertamento in rettifica e d'ufficio devono essere notificati, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati o avrebbero dovuto essere effettuati.</p> <p>Indicatori di risultato specifici:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) numero dei contribuenti da controllare;</li> <li>2) numero dei contribuenti controllati, distinti per tipo di tributo.</li> </ol>	Entro il 31.12.2025

## Performance settore lavori pubblici

Responsabile Ing. Raffaele Marra

<b>Obiettivo: Adempimenti ex Legge 219/1981</b>		
<p><b>Risultato atteso:</b> La Legge 14 maggio 1981, n. 219, nota anche come "Legge quadro per la ricostruzione e lo sviluppo dei territori colpiti dal sisma del 1980-81", si concentra sulla ricostruzione e lo sviluppo dei territori colpiti dal sisma. La legge definisce obiettivi e pratiche per la ricostruzione degli immobili, le agevolazioni in materia di indennizzi, e la gestione di fondi specifici per la ricostruzione e lo sviluppo. L'obiettivo è quello di istruire e portare a conclusione le pratiche edilizie presentate afferenti alla l. 219/1981.</p>		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 20)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Alto
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		

Descrizione	Valore atteso
Ricognizione pratiche ancora in essere	Relazione al Segretario Comunale entro il 31.05.2025
Esame delle domande e della documentazione, effettuando le verifiche necessarie per accertare la sussistenza dei requisiti richiesti dalla legge e la congruità dei lavori proposti	Il 50% delle pratiche entro il 31.08.2025
istruttoria per la liquidazione dei lavori nelle varie fasi, previo sopralluogo con relativa relazione	entro il 31.10.2025
Determinazione del contributo erogabile e conseguente liquidazione	entro il 31.12.2025

Obiettivo: PROGETTAZIONE O ESECUZIONE DI UN LAVORO PUBBLICO		
<p><b>Risultato atteso:</b> L'Amministrazione Comunale nel 2025 intende continuare a dare avvio e portare a conclusione numerose opere pubbliche, previste nel triennale OO.PP. e nel bilancio, in particolare, presentare candidature ai PNRR per cui si rende necessario curare le progettazioni, gli appalti, l'esecuzione e pagamenti relativi a tutti gli interventi.</p>		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 20)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
Descrizione	Valore atteso	
Ogni progetto definitivo approvato o lavoro eseguito avrà un peso, a seconda dell'oggetto, di: <b>5 PUNTI</b> per l'arredo urbano <b>10 PUNTI</b> per la sistemazione delle strade comunali <b>15 PUNTI</b> per ampliamento cimitero comunale <b>15 PUNTI</b> per l'efficientamento energetico <b>15 PUNTI</b> per la rigenerazione urbana (es. riduzione di fenomeni di	Entro il 31.12.2025	

<p>marginalizzazione e degrado sociale, decoro urbano e del tessuto sociale ed ambientale)</p> <p><b>20 PUNTI</b> per rigenerazione culturale e sociale dei piccoli borghi storici</p> <p><b>20 PUNTI</b> per la mitigazione del dissesto idrogeologico;</p> <p>Il raggiungimento della percentuale dell'obiettivo sarà proporzionale al numero dei punti cumulati. Il raggiungimento del 100% dell'obiettivo sarà determinato da un punteggio pari o superiore a 100.</p>	
--	--

Obiettivo: Edilizia privata – condoni – gestione del territorio - gestione dell'ambiente		
Risultato atteso: Garantire un ordinato assetto del territorio nonché la sicurezza della popolazione		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 5)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)		
Descrizione	Valore atteso	
Urbanistica ed edilizia privata: - Smaltimento delle pratiche urbanistiche; - Continuare nell'azione di definizione delle pratiche di condono edilizio anche attraverso il potenziamento dell'ufficio mediante il ricorso a professionisti esterni; - Razionalizzazione dei tempi di attesa di permessi a costruire, di autorizzazioni edilizie, DIA e di pratiche edilizie in genere, chiudendo istruttoria e riscontro agli interessati nei termini prescritti.	Entro il 31.12.2025 con relazione da inviare al Nucleo di Valutazione sui risultati conseguiti	
Intensificazione controlli e verifiche sulla regolarità dei lavori di edilizia privata, in collaborazione con gli organi di polizia.	Con cadenza trimestrale	
Aggiornare la mappa delle aree percorse dal fuoco	Entro il 15.06.2025	

Aggiornamento degli oneri di urbanizzazione dell'Ente	Entro il 31.07.2025
---	---------------------

## Performance settore polizia municipale

Responsabile: Dott.ssa Patrizia De Ruvo

<b>Obiettivo: Contrasto e Recupero Evasione Tributaria – Congiuntamente al Settore Finanziario</b>		
<p><b>Risultato atteso:</b> I recenti e numerosi interventi normativi hanno dato un nuovo e ulteriore impulso alla lotta all'evasione/elusione dei tributi locali. In particolare per i Comuni, negli ultimi anni si è sviluppata l'esigenza dell'ampliamento del proprio grado di autonomia tributaria. Tale evoluzione, caratterizzata da una progressiva diminuzione dei trasferimenti erariali, ha sollecitato una più intensa ed efficace azione di recupero da parte degli enti locali, attraverso il potenziamento dell'attività di accertamento dei tributi per contrastare l'evasione e garantire l'equità fiscale e limitare gli aumenti tariffari. Diventa quindi di particolare importanza il contributo richiesto alla polizia locale, infatti la natura di prossimità dell'attività e agendo ai sensi ex art. 13 Lex. 689/81, può rilevare quelle informazioni, suscettibili di riscontro con le banche dati comunali, sufficienti a evidenziare le presunzioni gravi, precise e concordanti necessarie per il recupero dell'evasione e/o elusione tributaria.</p>		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 20)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Alto
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
Attivazione controlli/sopralluoghi cadenzati su richiesta del Servizio Tributi inerenti l'evasione ed elusione ai fini IMU con particolare riferimento alla dimora abituale		Numero controlli richiesti / Numero controlli espletati

L'attività volta al recupero dei tributi evasi intrapresa nel 2023 sarà proseguita anche per l'anno 2025 in continuità con i controlli effettuati inerenti l'occupazione del suolo pubblico, esposizioni pubblicitarie e passi carrai.	Numero autorizzazioni rilasciate / Numero controlli effettuati
--	---

**Obiettivo: Randagismo**

**Risultato atteso:** L'obiettivo si propone di proseguire l'attività iniziata nel 2022, limitando il fenomeno del randagismo sul territorio comunale con riflessi diretti in termini di sicurezza dei cittadini e indiretti in termini di costi derivanti da incidenti in cui sia accertata la responsabilità dell'Ente.

<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 5)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Basso

**Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)**

Descrizione	Valore atteso
<b>fasi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Costante monitoraggio del territorio comunale;</li> <li>➤ Ricerca accordi con le asl del territorio volti all'applicazione gratuita del microchip con relativa iscrizione all'anagrafe canina</li> <li>➤ Presa in carico delle segnalazioni di randagi sul territorio e attivazione atti consequenziali;</li> <li>➤ Ricognizione numero e tipologia dei cani affidati.</li> </ul>	Entro il 31.12.2025 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Riduzione segnalazione danni legati al fenomeno de quo;</li> <li>- Istituzione del microchip day;</li> <li>- Istituzione registro dei cani affidati .</li> </ul>

**Obiettivo: Cartellonistica e segnaletica stradale**

**Risultato atteso:** Il sistema consentirà di arginare il fenomeno dell'abusivismo pregresso, ponendo in essere gli atti consequenziali all'uopo richiesti

<b>Peso obiettivo</b> (Esito pesatura = 20)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
Il Responsabile dell'Area dovrà procedere alla verifica della regolarità della cartellonistica e della segnaletica pubblicitaria nel territorio dell'Ente. Il risultato sarà dato dal rapporto fra numero di cartelloni e segnaletica pubblicitaria sul territorio e numero di cartelloni e segnali controllati.		Entro il 31.12.2025

## Performance Segretario Comunale

Dott.ssa Renata Gallucci

<b>Obiettivo: Attuazione strategie di prevenzione della corruzione 2025- 2026</b>		
<b>Risultato atteso:</b> il Segretario Comunale, quale Responsabile PCT, dovrà dare attuazione alle misure organizzative ed in generale alle iniziative ed attività occorrenti a prevenire i fenomeni corruttivi, secondo quanto prescritto dal PNA 2022, così come aggiornato dalla Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 40)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Alto
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
Dare attuazione alle misure organizzative ed in generale alle iniziative e attività occorrenti a prevenire i fenomeni corruttivi.		Entro il 30.10.2025

<b>Obiettivo: Consultazione stakeholders</b>		
<b>Risultato atteso:</b> La legislazione degli ultimi anni è ispirata da una diversa maniera di intendere il modo di rapportarsi della pubblica amministrazione con il cittadino: quest'ultimo è destinatario e protagonista dell'azione pubblica, con l'effetto che la pubblica amministrazione non può più "parlare" in astratto nell'individuare i propri programmi, ma deve renderli sempre più funzionali e necessari a soddisfare le esigenze degli amministrati. Quella stessa pubblica amministrazione è inoltre chiamata a spiegare come intende raggiungere gli obiettivi e, alla fine del percorso, a dare conto del proprio operato. E' quanto viene sintetizzato nel concetto di "performance" organizzativa e individuale inteso a rafforzare l'esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione, utilizzando, tra gli altri, lo strumento della valorizzazione del metodo. L'obiettivo qui posto è, dunque, quello di rafforzare il concetto di responsabilità nel personale comunale, nonché fornire agli amministrati uno strumento per valutare i risultati amministrativi raggiunti.		
<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 10)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto

Realizzabilità	Alto
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>	
Descrizione	Valore atteso
<b>Il Segretario Comunale dovrà:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redigere Avviso pubblico per gli stakeholder per la redazione del PTPC/PIAO anni 2025-2026;</li> <li>- Elaborare e condividere le eventuali proposte di modifica del PTPC - pervenute a seguito di avviso pubblico;</li> </ul>	Entro il 29.02.2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>- dare impulso ai Responsabili alla redazione atti volti a verificare nella maniera più oggettiva la soddisfazione dell'utenza nei confronti dell'attività dei singoli servizi.</li> </ul>	Entro il 30.11.2025

### Obiettivo: Attuazione compiti ex art.97 TUEL

#### **Risultato atteso:**

- Fornire assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi di governo e dei soggetti che si interfacciano con l'ente in ordine alla conformità tecnica, giuridica e amministrativa dell'azione e degli atti rispetto alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione e, dove richiesto, gli adempimenti conseguenti.
- Fornire soluzioni alle problematiche sottoposte dagli organi politici e burocratici dell'Ente, nel rispetto della normative;
- Predisporre o prestare supporto alla predisposizione di Regolamenti vari e supporto alla predisposizione di atti delle P.O. . Supporto interpretativo sulla normativa al personale dell'Ente;
- Collaborare alla risoluzione dei problemi, nel supporto alla redazione di atti amministrativi e nel fornire chiarimenti su testi normative.
- Redigere circolari esplicative.
- Partecipare alle riunioni di Giunta e Consiglio, anche al di fuori dell'orario di servizio e anche in orario serale;
- Sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei responsabili di P.O., tramite l'indizione di riunioni per individuare, con metodo partecipato, scelte e direzioni operative, in via preliminare rispetto ad atti e proposte;
- Coordinamento e supervisione atti per l'adozione del P.I.A.O.;
- Assumere la Presidenza dell'Ufficio Procedimento disciplinari;
- Assumere la presidenza della Delegazione Trattante, parte datoriale.

<b>Peso obiettivo %</b> (Esito pesatura = 50)	Importanza	Alto
	Impatto esterno	Alto
	Complessità	Alto
	Realizzabilità	Medio
<b>Indicatori di risultato (efficacia – efficienza – tempo)</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Valore atteso</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Miglioramento attività amministrativa dell’Ente;</li> <li>- Numero di atti redatti;</li> <li>- Revisione/Nuova adozione di Regolamenti Comunali</li> <li>- Adattabilità e flessibilità nell’orario di lavoro evincibile dagli orari delle sedute giuntali e consiliari;</li> <li>- Assunzione e assolvimento incarichi assegnati.</li> </ul>		Entro il 31.12.2025

## 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il PNA 2022 conferma la validità delle semplificazioni per gli enti di piccole dimensioni disposte dal PNA 2016, Parte speciale - Approfondimenti, I "Piccoli comuni" e dall'Aggiornamento 2018 al PNA, Parte Speciale IV, "Semplificazioni per i piccoli comuni", raccolti organicamente nell'Allegato 4 al PNA 2022.

Con avviso pubblico n.6180 del 31/12/2024, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha avviato il procedimento di elaborazione della sottosezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione 2025-2026. Non è pervenuta alcuna osservazione.

Il piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, è consultabile anche al seguente link: <https://www.comune.pontelatone.ce.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/192>

Ritenendo le previsioni contenute nel piano 2023-2025 ancora attuali ed efficaci, quest'ultimo è stato prorogato con deliberazione della Giunta Comunale n.20 dello 08/04/2025e, conseguentemente, è da ritenersi quale PTPCT anno 2025-2027.

Viene integrata unicamente la sezione Amministrazione Trasparente riferita ai contratti pubblici (All.A)

Si richiamano altresì, i seguenti atti adottati dall'Ente :

- la delibera di giunta comunale n.02 del 16.01.2023 di approvazione del nuovo codice di comportamento consultabile al seguente link:

<https://www.comune.pontelatone.ce.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/203>

- la delibera di giunta comunale n.71 del 13.10.2023 “*adempimenti in tema di antiriciclaggio: individuazione del gestore delle segnalazioni di operazioni sospette e approvazione procedura organizzativa*” consultabile al seguente link:

<https://www.comune.pontelatone.ce.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>

- la deliberazione della giunta comunale n.50 del 15.07.2023 avente ad oggetto “*Presentazione e gestione delle segnalazioni di illeciti (whistleblowing) e protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowers). Approvazione regolamento e determinazioni*”, consultabile al seguente link:

<https://www.comune.pontelatone.ce.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/205>

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo del Comune di Pontelatone:

Il personale in servizio presso l'Ente al 31.04.2024 consta di n.7 dipendenti (6 a tempo indeterminato, 1 a tempo determinato), oltre al Segretario Comunale.

La struttura organizzativa si articola in 4 Settori: Amministrativo, Finanziario, Tecnico e Vigilanza.

I settori sono retti da personale appartenente alle seguenti aree:

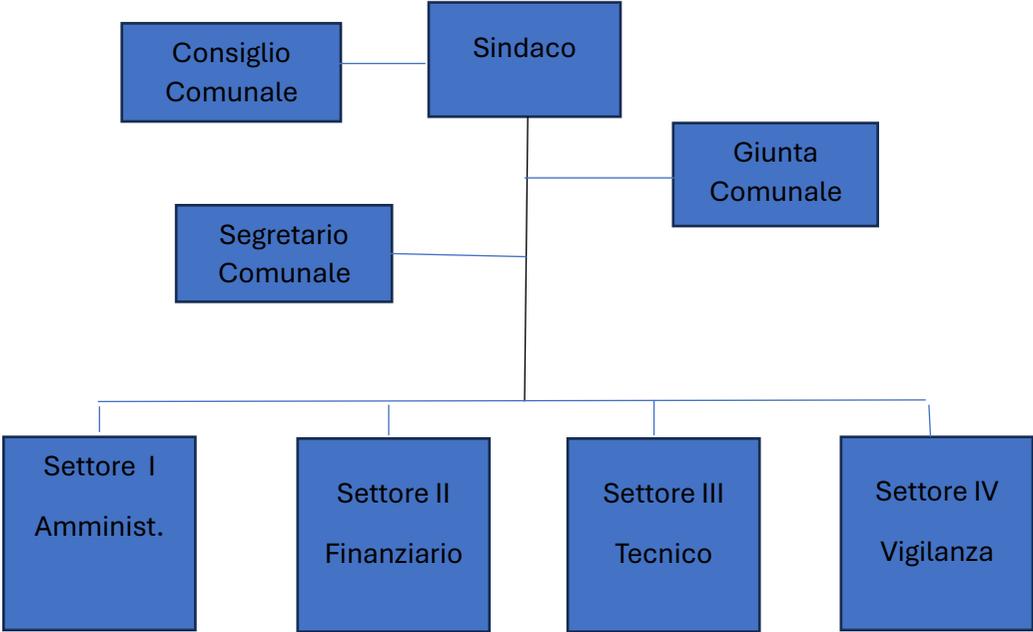
Funzionari di Elevata qualificazione n. 5, dei quali n.4 titolari di posizione organizzativa (n.2 a tempo pieno e indeterminato; n.2 dipendenti di altri Comuni, di cui n.1 utilizzato in regime di c.d. "scavalco condiviso" ex art.23 CCNL 2019 per 6 ore e n.1 utilizzato in regime di c.d. "scavalco d'eccedenza" ex art.1, commi 557 della legge n.296/2006 per 12 ore) e n.1 non titolare di p.o. a tempo pieno e indeterminato.

Area Istruttori n.3 in servizio a tempo pieno e indeterminato, di cui n.1 part time

Area Operatori Esperti n. 0

Area Operatori n.0

**3.1.1. Organigramma per settori del Comune di Pontelatone**



### SETTORE AMMINISTRATIVO

RESPOSANBILE titolare di PO: Dott.ssa Anna Ciancio

Ore	Cognome e Nome dipendente	Categoria di accesso	Profilo Professionale
36	Civitella Rosita	C	Istruttore

### SETTORE ECONOMICO -FINANZIARIO

RESPOSANBILE titolare di PO: Dott.ssa Rosalba Zanca

Ore	Cognome e Nome dipendente	Categoria di accesso	Profilo Professionale
18	Dott.ssa Roberta Pitruzzella	C	Istruttore

### SETTORE TECNICO

RESPOSANBILE titolare di PO: Ing. Raffaele Marra

Ore	Cognome e Nome dipendente	Categoria di accesso	Profilo Professionale
36	Geom. Antonio Izzo	D	Funzionario

### SETTORE VIGILANZA

RESPOSANBILE titolare di PO: Dott.ssa Patrizia De Ruvo

Ore	Cognome e Nome dipendente	Categoria di accesso	Profilo Professionale
36	Dott. Giovanni Gravante	C	Istruttore

### 3.1.2. Struttura organizzativa a seguito della nuova classificazione professionale

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Categoria	Posti coperti	Nuovo modello di classificazione	Posti non a tempo indeterminato
D	3	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0
C	3	Istruttori	0
B	0	Operatori esperti	0
A	0	Operatori	0
Totale	6		1

### 3.1.3. Rappresentazione dei profili di ruolo

Precedente profilo	Cat.	Dipendente	Area	Nuovo profilo
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	Posizione vacante, ricoperta ex art.23 dalla Dott.ssa Ciancio Anna	F	Funzionario Amministrativo
Istruttore Direttivo	D	Rosalba Zanca	F	Funzionario

Contabile				Contabile
Istruttore Direttivo Tecnico	D	Raffaele Marra	F	Funzionario Tecnico
Istruttore Direttivo Tecnico	D	Antonio Izzo	F	Funzionario Tecnico
Istruttore Amministrativo	C	Rosita Civitella	I	Istruttore Amministrativo
Istruttore Contabile	C	Roberta Pitruzzella	I	Istruttore Contabile
Operatore Vigilanza	C	Giovanni Gravante	I	Istruttore Vigilanza

3.1.4. Funzionigramma dei Settori è, a titolo esemplificativo, il seguente:

## Funzionigramma dei Settori

### SETTORE I°: AMMINISTRATIVO

UFFICI	mansioni	Note
<p><b>Servizio Affari Generali,</b> suddiviso a sua volta in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ufficio Segreteria;</li> <li>- Ufficio Trasparenza;</li> <li>- Ufficio Protocollo;</li> <li>- Ufficio Mess;</li> <li>- Ufficio Personale;</li> </ul> <p><b>Servizio Contenzioso</b></p> <p><b>Servizi Demografici,</b> suddiviso a sua volta in Ufficio Anagrafe, Ufficio Stato Civile, Ufficio Elettorale e Ufficio Leva e Statistica;</p> <p><b>Servizi Sociali;</b></p> <p><b>Servizio Istruzione e Cultura</b></p> <p><b>Servizio Sport e Tempo Libero;</b></p>	<p>Statuto; regolamenti; circoscrizioni territoriali; archivio generale; protocollo e registrazione atti; sistema informativo; relazioni con il Pubblico, ossia attività di informazione al Cittadino sugli uffici, sulle attività e in generale sui suoi diritti o sulle iniziative che lo interessano; ordinamento degli uffici e dei servizi; trasparenza e gestione segnalazione whistleblowers; relazioni con le organizzazioni sindacali; controlli interni ed esterni; organismi di valutazione; attività di rappresentanza; rapporti istituzionali; associazioni e partecipazioni; consorzi; attività del sindaco, della giunta comunale del consiglio comunale, gruppi consiliari, segretario comunale; contenzioso, responsabilità civile e assicurazioni; risorse umane, concorsi e selezioni, assunzioni e cessazioni, distacchi e mobilità, inquadramenti, applicazione contratti collettivi di lavoro,</p>	<p>Collaborazione con l'Ambito dei Servizi Sociali Territoriale</p> <p>Collaborazione con l'Ufficio Tributi</p>

servizi al personale, orario di lavoro, presenze e assenze, giudizi e provvedimenti disciplinari, formazione e aggiornamento professionale; sorveglianza sanitaria; collaborazioni esterne; diritto allo studio , asili nido, servizi scolastici; sostegno istituzioni scolastiche, istituti culturali, musei, biblioteche, teatri; attività culturali e sportive; pianificazione e accordi per il volontariato sociale; politiche per il sociale e benefici economici, politiche per la casa; liste elettorali, elezioni e referendum, censimenti, petizioni e iniziative popolari; stato civile, anagrafe e certificazioni, liste di leva, statistiche, adempimenti Legge 328/2000; Gepi; pratiche di polizia mortuaria dalla ricezione dell'avviso di morte fino alla predisposizione di tutti gli atti e documenti necessari al trasporto in altri comuni e relazione con le agenzie funebri; referente ambito territoriale servizi sociali; servizi postali; servizi relativi alla software house .

Contratti relativi a telefonia/internet; apparecchiature informatiche;

Gestione gare e contratti secondo competenza. Adempimenti anticorruzione e attuazione misure previste dal Piano triennale anticorruzione; Adempimenti Trasparenza: pubblicazioni di competenza del settore in esecuzione del D. Lgs. 33/2013; Responsabile trattamento dati personali relativi al settore di competenza ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del D. Lgs. 101/2018.

**SETTORE ILECONOMICO - FINANZIARIO**

<b>UFFICI</b>	<b>mansioni</b>	<b>Note</b>
<p>Servizio Ragioneria suddiviso a sua volta in:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ufficio Programmazione e Bilancio,</li><li>- Ufficio Economato;</li><li>- Ufficio Stipendi e Pensioni;</li></ul> <p>Ufficio Tributi</p> <p>Ufficio Patrimonio</p>	<p>bilancio di previsione; piano esecutivo di gestione; variazioni di bilancio; accertamenti, riscossione e versamenti delle entrate; controllo impegno e liquidazione spese, ordini e pagamenti; partecipazioni finanziarie, verifiche e adempimenti fiscali, contributivi e assicurativi; economato; oggetti smarriti; tesoreria; revisore dei conti; Trattamento fiscale contributivo e assicurativo risorse umane, retribuzioni e indennità, infermità ed equo indennizzo, indennità di servizio e trattamento di fine rapporto, quiescenza e pensioni; Gestione gare e contratti secondo competenza.</p> <p>Aggiornamento del piano delle alienazioni/pubblicazioni aste pubbliche; gestione dei fitti attivi e passivi, individuando ed applicando i canoni secondo quanto prescritto dalla normativa; espletamento delle procedure di vendita e valorizzazione del patrimonio; gestione dell'inventario dei beni immobili di concerto con il Settore Tecnico.</p> <p>Adempimenti anticorruzione e attuazione misure previste dal Piano triennale anticorruzione; Adempimenti</p>	<p>Collabora con l'ufficio tecnico nella gestione dei tributi, illuminazione pubblica, servizio idrico integrato, smaltimento rifiuti</p>

	<p>Trasparenza: pubblicazioni di competenza del settore in esecuzione del D. Lgs. 33/2013; Responsabile trattamento dati personali relativi al settore di competenza ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del D. Lgs. 101/2018.</p>	
--	---	--

### SETTORE III° TECNICO

<b>UFFICI</b>	<b>Mansioni</b>	<b>Note</b>
<p>Servizio Gestione del Territorio, suddiviso a sua volta in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ufficio Manutenzioni,</li> <li>- Ufficio Urbanistica;</li> <li>- Ufficio Edilizia;</li> <li>- Ufficio Ambiente e Paesaggio;</li> </ul> <p>Servizio Lavori Pubblici</p> <p>Servizio Transizione digitale- CED</p> <p>Servizi cimiteriali</p> <p>Servizio Commercio -S.u.a.p.</p>	<p>Manutenzione edifici pubblici comunali; gestione dell'inventario dei beni immobili di concerto con il Settore Finanziario; problematiche alloggiative; assegnazione case comunali; PUC, opere pubbliche e private; sportello SUE; vigilanza territoriale, con il supporto della PM e attività sanzionatoria delle violazioni urbanistiche edilizie e relative procedure amministrative; rilevazione illeciti, attività sanzionatoria, gestione condoni; toponomastica; circoscrizioni territoriali; occupazione interventi sul suolo; rilascio autorizzazioni; catasto; gestione contratti relativi ad acqua, luce e gas, anche degli edifici scolastici; gestione rifiuti, monitoraggio e controllo igiene ambientale/verde pubblico; tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro; cimiteri; servizio idrico, rete fognaria e depuratori;</p> <p>Gestione Suap - commercio; concessione spazi pubblicitari; partenariato pubblico privato; digitalizzazione e gestione della rete informatica comunale.</p> <p>Gestione gare e contratti secondo competenza.</p>	<p>Collabora con il settore finanziario nella gestione dei tributi, dei servizi di viabilità, illuminazione pubblica, servizio idrico, smaltimento rifiuti, necroscopico e distribuzione gas, distribuzione elettrica.</p> <p>Collabora con il settore vigilanza per il monitoraggio ed il controllo ambientale e urbanistico.</p>

	<p>Adempimenti anticorruzione e attuazione misure previste dal Piano triennale anticorruzione;</p> <p>Adempimenti Trasparenza: pubblicazioni di competenza del settore in esecuzione del D. Lgs. 33/2013; Responsabile trattamento dati personali relativi al settore di competenza ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del D. Lgs. 101/2018.</p>	
--	--	--

#### **SETTORE IV VIGILANZA**

<b>Uffici</b>	<b>Mansioni</b>	<b>Note</b>
<p>Servizio Polizia Municipale, suddiviso a sua volta in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ufficio Polizia Amministrativa;</li> <li>- Ufficio Polizia Urbana;</li> <li>- Ufficio Polizia Rurale;</li> <li>- Ufficio Polizia Giudiziaria;</li> </ul> <p>"Servizio Protezione Civile".</p>	<p>Sicurezza e ordine pubblico, polizia stradale prevenzione ed educazione stradale, informative di P.G., salute e igiene pubblica, trattamenti sanitari obbligatori, zooprofilassi veterinaria, randagismo animale e ricoveri, agricoltura, caccia e pesca, artigianato , industria; controlli su commercio, fiere, esercizi turistici e strutture ricettive, ambiente, urbanistica, patrimonio; viabilità; accertamenti anagrafici e cessione fabbricati; ruoli matricolari, requisizioni per attività militari, caserme e servitù militari, servizio civile sostitutivo, ordigni. Notifica atti. Gestione gare e contratti secondo competenza. Adempimenti anticorruzione e attuazione misure</p>	<p>Collabora con il settore tecnico per il servizio di protezione civile e la gestione delle attività economiche.</p> <p>Collabora con il settore tecnico per il monitoraggio ed il controllo ambientale e urbanistico. Collabora con il settore finanziario per gli accertamenti tributari.</p>

	<p>previste dal Piano triennale anticorruzione; Adempimenti Trasparenza: pubblicazioni di competenza del settore in esecuzione del D. Lgs. 33/2013; Responsabile trattamento dati personali relativi al settore di competenza ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del D. Lgs. 101/2018.</p>	
--	--	--

## 3.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e del personale in servizio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio al 31.12.2024 - a tempo indeterminato e a scavalco -, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratrici:

Segretario Comunale	Donna	Uomo
n.1	X	

Lavoratori	Ex cat.D/Area F	Ex cat.C/ Area I	Ex cat. B/Area O.E.	Ex cat.A/Area O.	Totale
Donne	3	2	0	0	5
Uomini	2	1	0	0	3
TOTALE	4	3	0	0	8

La situazione organica per quanto riguarda il personale a cui è attribuita la qualifica di "Responsabili di Settore" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art.107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
n.	3	1

Si dà atto che il piano de quo è stato trasmesso alla Consigliera per le pari opportunità della Provincia di Caserta in data 09/01/2025 prot. n. 127; 17/01/2025 con nota prot. 273 detta Consigliera rilasciava sullo stesso parere favorevole.

Indice

Premessa

Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive

Piano triennale delle Azioni Positive 2025 - 2027

I dipendenti del Comune di Pontelatone: alcuni dati

Obiettivi

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Monitoraggio del Piano

Durata

Fonti Normative

## Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive Piano triennale delle Azioni Positive 2025 - 2027

### PREMESSA

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

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i

principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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 Pontelatone, da anni, promuove azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti. L'attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità è stata, però, fino ad ora, caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle attività intraprese. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Da atto di quanto segue.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pontelatone per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Con la medesima delibera, il Comune dispone di adottare la valutazione di impatto di genere (VIG) ex ante, attivando tale metodologia, seppur con gradualità e per step successivi, come strumento per programmare e individuare gli obiettivi ed interventi delle politiche pubbliche secondo indicatori che consentano di valutare il diverso impatto e i diversi effetti sulle donne, sugli uomini e sulle persone che si riconoscono in altri generi, prima dell'adozione e dell'inserimento delle proposte e degli obiettivi all'interno dei Documenti di Programmazione, al fine di individuare le azioni e gli indicatori più efficaci per eliminare le disuguaglianze di genere.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze 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.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Pontelatone ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la nomina di un Segretario Comunale donna, e anche promuovere ed incentivare l'assunzione di personale in diversi settori come l'Area Contabile e l'Area Amministrativa.

L'Amministrazione ha puntualmente approvato annualmente i Piani delle azioni positive.

Dipendenti del Comune di Pontelatone: alcuni dati

La seguente tavola rappresenta una “fotografia” delle dipendenti e dei dipendenti scattata alla data del 09.01.2025. Il personale in servizio del Comune di Pontelatone è pari a unità, inclusi gli scavalchi ex art.23 ccnl 2018 e ex art.1, comma 557 l.311/2004 .

Il personale dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, è pari a 4 unità.

lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat.B	Cat.A	TOTALE
Uomini	1	0	0	0	1
Donne	3	0	0	0	3

Totale	4	0	0	0	4
--------	---	---	---	---	---

Segretario Comunale : DONNA

R.S.U. : n. 1 UOMO

Assistente Sociale Ambito C4: n.1 Donna

LSU: Nessuno

Organi elettivi: n. 0 donne, nonostante vi sia stato un avviso pubblico negli anni volto al reperimento all'esterno della figura de qua.

Alla luce di quanto sopra, pertanto, emerge che, relativamente al personale in servizio a tempo indeterminato, al momento, emerge una situazione di miglioramento rispetto agli anni precedenti a seguito di assunzioni avvenute nell'anno 2021 riducendo il divario fra generi, maturando una particolare attenzione unitamente all'attuazione di strumenti per prevedere reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

## **Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Pontelatone per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Orbene, senza venir meno ai valori descritti negli anni precedenti, quali:

- le condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- la valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Il Comune di Pontelatone dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile per quanto difficile in una realtà piccola, con personale ridotto, verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali.

## **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando così anche piena attuazione alle previsioni del PTPCT con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

## **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione**

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, l'efficacia della loro azione è condizionata e trae beneficio dalle loro specifiche competenze, da un monitoraggio continuo e strutturale con l'Area Personale e Organizzazione, dalla promozione e

riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

Il Comune di Pontelatone, attraverso il Piano delle azioni positive 2025-2027, si impegna a dare attuazione a quanto già avviato negli anni precedenti che si sostanzia nel promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere, nonché in particolare, procedere agli obiettivi di seguito articolati:

SEMINARI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO

Garanzia della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste e compatibilmente con le risorse economiche disponibili, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

COMMISSIONI CONCORSO ASSUNZIONI

Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001. Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Redazioni di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti. Garantire che in occasione di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D. Lgs. 198/2006. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA

Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali.

#### ORARIO DI LAVORO

Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute e documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.

#### DESIGNAZIONI

In sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme.

#### RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI

Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro; Individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Pontelatone si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2025-2027 potrà essere sottoposto a monitoraggio annuale da parte della Consiglieria di Pari opportunità, ed eventualmente svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

## Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sull'Albo pretorio on – line e sul sito istituzionale dell'Ente – “Amministrazione Trasparente” ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

## Fonti Normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

Legge 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Legge 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali” D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica”

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

D.Lgs 25 gennaio 2010, n. 5, “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183” Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali.

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei

Comitati Unici di Garanzia nelle  
Amministrazioni Pubbliche”

## 3.3 LAVORO AGILE

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 prevede varie forme di lavoro a distanza quali il lavoro agile artt. 63, 64, 65, 66 e 67, lavoro da remoto artt.68 e 69.

In particolare si richiama l'art.63, comma 1 e parte del comma 2 che così dispone:

*“1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.*

*2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.”.*

Lo strumento del lavoro agile si concretizza in una strategia organizzativa che cerca di ottimizzare il proficuo utilizzo delle risorse umane (input) con il risultato da garantire alla collettività (output).

Anche al fine di fronteggiare eventuali esigenze, l'Ente intende avvalersi di tale modalità di prestazione lavorativa, sulla base di regole e criteri ben definiti.

### 3.3.1 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Pontelatone

Il Comune di Pontelatone intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi: promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini; ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità; facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale; sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

L'ente non dispone di un regolamento per il lavoro agile, pertanto, nelle more di approvazione del POLA, nei paragrafi che seguono sono definiti i criteri per definire le modalità di realizzazione di tali forme di esecuzione della prestazione lavorativa.

### 3.3.2 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- ✓ Flessibilità dei modelli organizzativi;
- ✓ Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- ✓ Responsabilizzazione sui risultati;
- ✓ Benessere del lavoratore;
- ✓ Utilità per l'amministrazione;
- ✓ Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- ✓ Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- ✓ Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;

Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

### **3.3.3 I servizi "smartizzabili" e gestibili da remoto**

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- ✓ possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- ✓ possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- ✓ autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- ✓ possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;

✓ possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

### **3.3.4 Soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/remoto**

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

✓ situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;

✓ esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;

✓ esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;

✓ distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;

✓ la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra il dipendente ed i Responsabili delle Aree a cui questo è assegnato.

Per i Responsabili procede il Segretario Comunale e, per il Segretario, il Sindaco.

Il personale che intende svolgere attività in lavoro agile presenterà richiesta scritta ai soggetti di cui sopra per competenza; la richiesta deve precisare gli elementi fondamentali da riportare nell'accordo, il giorno della settimana in cui si svolgerà l'attività, i luoghi e gli strumenti che saranno utilizzati. La richiesta può essere approvata, respinta o modificata, in ogni caso sarà trasmessa all'Ufficio Personale per provvedere, secondo i casi, alla predisposizione dell'accordo da sottoscrivere. Dopo la sottoscrizione l'ufficio informerà gli interessati al fine dell'effettivo avvio del lavoro agile.

L'accordo avrà validità semestrale.

L'accordo, in ogni caso, dovrà riportare anche la fascia di contattabilità telefonica e la fascia di disconnessione degli apparati tecnologici affinché sia tutelata la salute psico-fisica del dipendente e la conciliazione tra i tempi di lavoro e di riposo, nonché le prescrizioni da osservare per il trattamento dei dati e per la sicurezza sul lavoro.

## 3.4. PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE

Si dà atto che sul piano è stato rilasciato parere favorevole da parte del Revisore dei Conti, trasmesso con nota prot.2386 del 14.05.2025.

Attuale consistenza di personale

Il Comune di Pontelatone ha complessivamente 6 dipendenti.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 - 2027 viene redatto con scrupolosa attenzione per garantire la sostenibilità della relativa spesa ed è costantemente monitorato. E' riferito alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche, tenuto conto delle cessazioni che risentono in modo particolare del contesto sociale, economico e normativo in cui viviamo.

### Contesto normativo di riferimento

Normativa Generale

– art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: "*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione*

*triennale del fabbisogno del personale*";

– art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";

– art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;

– art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;

Normativa in materia di facoltà assunzionali

– art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in

coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

– D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd “Decreto 150 Crescita” che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

– successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

– art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”, cioè al triennio 2011-2013.

– art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.

– parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

Nella redazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale si prende atto:

– che il limite di spesa potenziale massima della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica, come fissato nelle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, è costituito dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

– che il piano triennale dei fabbisogni di personale è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

– che è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile come previsto dall'art. 3, comma 3 ultimo periodo, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014;

– che i profili professionali dell'ente saranno ridefiniti in relazione alle modifiche dell'ordinamento professionale di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16.11.2022 e al D.M. relativo alle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche (Pubblicate nella G.U. del 14.9.2022)

In particolare il Comune di Pontelatone:

– ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale; e la spesa di cui trattasi risulta conforme al vincolo suindicato e garantisce l'offerta dei servizi educativo-scolastici e sociali, come di seguito rappresentato:

– non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con deliberazione Giuntale del 08.05.2025 con il coinvolgimento dei Responsabili di Settore;

– ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;

-ha richiesto ed ottenuto il parere alla Consigliera Pari opportunità con nota 127 del 09.01.2025 sul Piano triennale di azioni positive 2025-2027 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006

– ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica ed i relativi adempimenti;

– ha approvato le seguenti deliberazioni:

- il documento Unico di Programmazione 2025/2027 approvato con deliberazione consiliare n. 25 in data 16.12.2024;
- il Bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 approvato con delibera di Consiglio Comunale, n. 26 del 16.12.2024;
- il PEG 2025/2027 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 5 del 30.01.2025 demandando l'elencazione degli obiettivi di *performance* alla specifica sezione del PIAO;

Sostenibilità Finanziaria

Viene verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020

In base al nuovo calcolo del fabbisogno del personale l'Amministrazione per l'anno 2025 ha spazi assunzionali pari a € 86.015,46.

Stante l'assenza di personale "funzionari ed elevate qualificazioni" (già categoria D) nei Settori Amministrativo e Vigilanza, si ritiene di coprire per l'anno 2025 dette figure a mezzo ricorso ex art.1, CO.557 L.311/2004, (scavalco d' eccedenza) o ex art 23 CCNL 2018 ( scavalco condiviso) per un totale di 12/18 ore settimanali, il tutto compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Si riportano i seguenti allegati:

### SPESA PERSONALE MASSIMA SOSTENIBILE TRIENNIO 2025/2027

Media triennio 2011-2013	Previsione anno 2025	Previsione anno 2026	Previsione anno 2027
€ 504.874,98	€ 321.932,71	€ 321.932,71	€ 321.932,71

Dipendente	Categoria	Servizio	Retribuzione Ordinaria				XIII	Aggiunt a familiari	indennità di vigilanza comparto, dir itti segreteria	Indennità di posizione	maggiorazioni e 25%	una tantum	Totale Assegni Fissi	Arretra ti	Contributi previdenzial i ed assistenzial i	IRAP	INAIL	TOTALE	%	TOTALE GENERALE
			base	RIA	Vac. Contr. altre indennità	totale														
Civitella Rosa	istruttore	01/11	22.469,76		111,24	22.581,00	1.881,75	-	549,60	-	-	25.012,35	-	7.173,54	2.126,05	125,06	34.437,00			
<b>ufficio demografico</b>						<b>22.581,00</b>	<b>1.881,75</b>	<b>549,60</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>25.012,35</b>	<b>-</b>	<b>7.173,54</b>	<b>2.126,05</b>	<b>125,06</b>	<b>34.437,00</b>		<b>34.437,00</b>	
segretaria - convenzione	Seg	01/03	47.015,77	-		47.015,77	-	9.296,22	16.806,00	18.279,49		91.397,48	-	26.212,80	7.768,79	1.005,37	126.384,44			
<b>ufficio segreteria</b>						<b>47.015,77</b>		<b>9.296,22</b>	<b>16.806,00</b>	<b>18.279,49</b>		<b>91.397,48</b>		<b>26.212,80</b>	<b>7.768,79</b>	<b>1.005,37</b>	<b>126.384,44</b>	<b>16,67%</b>	<b>21.068,29</b>	
<b>ufficio amministrativo</b>																				
ZANCA ROSALBA	funzionario elevata qualificazione	01/03	23.212,32	63,24	116,04	23.391,60	1.949,30	-	622,80	16.000,00		41.963,70	-	12.035,19	3.566,91	461,60	58.027,40			
PITRUZZELLA ROBERTA	istruttore	01/03	10.696,44	-	52,86	10.749,30	895,78	-	274,80			11.919,88	-	3.418,62	1.013,19	131,12	16.482,80	50%		
<b>ufficio ragioneria</b>						<b>34.140,90</b>	<b>2.845,08</b>	<b>-</b>	<b>897,60</b>	<b>16.000,00</b>	<b>-</b>	<b>53.883,58</b>	<b>-</b>	<b>15.453,81</b>	<b>4.580,10</b>	<b>592,72</b>	<b>74.510,21</b>		<b>74.510,21</b>	
Gravante Giovanni	istruttore	03/01	22.469,76	-	109,44	22.579,20	1.881,60	-	1.660,44			26.121,24	-	7.491,57	2.220,31	495,65	36.328,76			
polizia locale	funzionario elevata qualificazione		3.713,97		1.857,00	5.570,97	464,25		265,67	4.480,00		10.780,89		3.091,96	916,38	240,23	15.029,46	16,67%		
<b>polizia locale</b>						<b>28.150,17</b>	<b>2.345,85</b>	<b>-</b>	<b>1.926,11</b>	<b>4.480,00</b>	<b>-</b>	<b>36.902,13</b>	<b>-</b>	<b>10.583,53</b>	<b>3.136,68</b>	<b>735,88</b>	<b>51.358,22</b>		<b>51.358,22</b>	
Merra Raffaele	funzionario elevata qualificazione	01/06	28.839,48	178,68	144,24	29.162,40	2.430,20	-	622,80	14.000,00		46.215,40	-	13.254,58	3.928,31	231,08	63.629,36			
Izzo Antonio	funzionario elevata qualificazione	01/06	27.650,64	39,00	138,24	27.827,88	2.318,99	-	622,80	-		30.769,67	-	8.824,74	2.615,42	153,85	42.363,68			
<b>ufficio tecnico</b>						<b>56.990,28</b>	<b>4.749,19</b>	<b>-</b>	<b>1.245,60</b>	<b>14.000,00</b>	<b>-</b>	<b>76.985,07</b>	<b>-</b>	<b>22.079,32</b>	<b>6.543,73</b>	<b>384,93</b>	<b>105.993,04</b>		<b>107.232,33</b>	
Fondo Produttività	0	01/08	20.000,00			20.000,00	-	-	-	-		20.000,00	-	5.660,00	1.700,00	100,00	27.460,00			
<b>Altro Personale</b>						<b>20.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20.000,00</b>	<b>-</b>	<b>5.660,00</b>	<b>1.700,00</b>	<b>100,00</b>	<b>27.460,00</b>		<b>27.460,00</b>	
po area amministrativa																			4.666,66	
rimborso spese viaggio																			1200	
<b>TOTALE GENERALE</b>																			<b>321.932,71</b>	

## **FABBISOGNO DI PERSONALE E PIANO OCCUPAZIONALE TRIENNIO 2025/2027**

**ANNO 2025:** In base al nuovo calcolo del fabbisogno del personale l'Amministrazione per l'anno 2025 ha spazi assunzionali per assunzioni a tempo indeterminate per un ammontare pari a € 86.015,46. Tuttavia ritiene di programmare n. 2 assunzione "funzionari ed elevate qualificazioni" (già categoria D) a tempo determinato ex art.1, CO.557 L.311/2004, (scavalco d'eccedenza) o art 23 CCNL 2019 (scavalco condiviso) per un totale di 12/ 18 ore settimanali da assegnare all'Area Amministrativa ed all'Area Vigilanza, il tutto compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

**ANNO 2026:** l'Amministrazione, in vista del collocamento a riposo previsto per n. 1 funzionario E.Q. assegnato all'Area tecnica ( già categoria D4) ritiene, di programmare le seguenti assunzioni:

n. 1 funzionario E.Q. (già categoria D1) a tempo indeterminato da assegnare all'area tecnica part-time per n. 18 ore settimanali mediante mobilità obbligatoria e/o scorrimento graduatorie e/o concorso;

n. 1 funzionario E.Q. (già categoria D1) a tempo indeterminato da assegnare all'area Vigilanza part-time per n. 12 ore settimanali mediante mobilità obbligatoria e/o scorrimento graduatorie e/o concorso;

Inoltre sempre nell'anno 2026 l'Ente intende incrementare le ore all'istruttore area tributi (già categoria C1), dipendente in servizio, da n. 18 ore settimanali a n. 24 ore settimanali.

**ANNO 2027:** l'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente, ferma restando la possibilità di: ricorso al lavoro accessorio retribuito attraverso voucher per prestazioni di lavoro occasionale ai sensi degli artt. 70 e ss. D.L. 276/2003 e s.m.i. nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia; ricorso, se necessario, a forme contrattuali flessibili, nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia; ricorso, se necessario, a forme contrattuali di cui agli artt. 90 e 110 del T.U.EE.LL., nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia; ricorso, se necessario, a convenzioni ex art. 23 CCNL, ovvero alla utilizzazione di personale ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004. 1. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale.

**LIMITE DI SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DI CUI ALL'ART 9, CO, 28, D.L. 31.05.2010 N. 78**

<b>Spesa lavoro flex anno 2009</b>	<b>Limite spesa flex 50%</b>	<b>Previsione anno 2024</b>	<b>Previsione anno 2025</b>	<b>Previsione anno 2026</b>
36.923,61	18.461,80	18.279,03	18.279,03	18.279,03

**DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2025/2027 –**

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE			ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE 2025		TOTALE 2026		TOTALE 2027	
	T. Pieno	P. Time	2025	2026	2027	2025		2026		2027		T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time
			T. Pieno	T. Pieno	T. Pieno	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time						
E.Q. area tecnica	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
E.Q. area tecnica	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
E.Q. area finanziaria	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
E.Q. area vigilanza	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Istruttore area amministrativa	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
Istruttore area tributi	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Istruttore vigilanza	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
<b>Totale</b>												<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

## Calcolo limite di spesa per assunzioni

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2025		
Popolazione al 31 dicembre		2024	1.534	b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	301.787,25 €	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	1.481.165,06 €	
		2022	1.623.256,67 €	
		2023	1.548.383,79 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.550.935,17 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	194.981,64 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	1.355.953,53 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		22,26%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		32,60%

### COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	86.015,46 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	387.802,71 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g)	28,60%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h)	387.802,71 €

### ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

## 3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

### 3.5.1. Premesse e riferimenti normativi

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 indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

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. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre 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.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

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 e), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";

- gli artt. art. 54 -55 del nuovo CCNL 2019-2021 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;
- Il *“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”*, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, 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;
- 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, (articolo 1, comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - 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, in base al quale: *"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.
- Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023, avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", la quale fornisce, in particolare, "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative", considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance.
- Nuova direttiva del ministro della pubblica amministrazione del 14.01.2025 ad oggetto: *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*. Nella direttiva viene evidenziato che *“la formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da*

*garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione".*

Si fa quindi l'obbligo alle Pubbliche Amministrazioni di prevedere la formazione in materia di:

1. attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4)
2. salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37)
3. prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5)
4. etica, trasparenza e integrità
5. contratti pubblici
6. lavoro agile
7. pianificazione strategica

**Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità. Il dirigente, specialmente se preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale – e segnatamente di formazione – può incorrere in responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati.**

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – promossa dal PNRR può essere declinata alle seguenti aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

1. le competenze di *leadership* e le *soft skill*, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
2. le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
3. le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal (e necessari per l'attuazione del) PNRR, le **amministrazioni si avvalgono in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni"** (Syllabus)

Per ciascuna delle aree di competenza individuate nella Figura 2, Syllabus rende progressivamente disponibili percorsi formativi customizzati sulle esigenze dei dipendenti delle amministrazioni centrali e locali, volti primariamente a rafforzare le competenze di base, e approfondimenti e aggiornamenti rispetto a tematiche più specifiche o di natura specialistica, fruibili in apprendimento autonomo.

La fruizione, da parte dei dipendenti pubblici, di percorsi formativi attraverso la piattaforma Syllabus consente alle amministrazioni, tra l'altro, di:

1. **verificare, lo “stato di salute” delle competenze del proprio capitale umano** e, quindi, attivare percorsi formativi specifici per ciascun dipendente finalizzati a colmare i propri *gap* di competenza, rilevati attraverso l'*assessment* individuale in entrata;
2. **rafforzare diffusamente le competenze trasversali del proprio personale**, nella prospettiva della formazione continua;
3. **concorrere all'assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze.**

Pertanto, tutte le amministrazioni pubbliche:

- a) **si registrano sulla piattaforma Syllabus;**
- b) **abilitano tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus e, necessaria-mente, il personale neoassunto;**
- c) **assegnano ai propri dipendenti i percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma Syllabus – relativi alle aree di competenze esemplificate nel par. 4 – in quanto necessari per l'attuazione dei processi di innovazione del PNRR, delle sue *milestones* e dei suoi *target*.**

### 3.5.2 Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi;

- 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;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

### **3.5.3 I soggetti coinvolti**

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione. 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.
- Docente. L'Ente ha deciso di avvalersi di un docente esterno, esperto nelle attività formative.

### **3.5.4 Articolazione programma formativo**

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata con i Responsabili di Settore sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi settori/servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia dei Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (rischi corruttivi e trasparenza, performance...).
- formazione continua riguardante azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente;

L'Ente ha inoltre aderito nel 2025 al progetto Syllabus, il quale offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare

la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni e una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

Dall'anno 2025 l'Ente intende rafforzare la formazione attraverso il portale Syllabus garantendo per tutti i dipendenti la formazione continua, secondo le aree di pertinenza, tenendo in giusta considerazione le macroaree individuate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione.

### **3.5.5. Modalità' di erogazione della formazione**

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

- formazione in aula
- formazione attraverso *webinar*
- formazione in *streaming*

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.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile deve sollecitare.

### **3.5.6. Programma formativo 2025/2027**

#### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, indicando come priorità la trattazione dei seguenti temi:

- Anticorruzione e trasparenza
- Etica e codice di comportamento
- Tutela della Privacy

- Sicurezza sui luoghi di lavoro

Inoltre, nell'ambito della formazione intersettoriale, saranno garantire n. 12 ore di formazione riguardanti novità normative, procedurali e giurisprudenziali in tema di contratti pubblici

## FORMAZIONE CONTINUA DEL PERSONALE

Il Comune di Pontelatone intende aderire al progetto formativo denominato “Quaranta in formazione” proposto dal Dott. Tommaso Buono, già individuato quale Nucleo di Valutazione dell'Ente, finalizzato alla promozione e allo sviluppo delle conoscenze di base di tutti i dipendenti, mediante webinar e n. 3 incontri in house, compresa la tematica privacy.

Il pacchetto comprende i seguenti interventi formativi:

- I principi dell'azione generali dell'azione amministrativa e la predisposizione degli atti;
- La prevenzione della corruzione – L'aggiornamento al PNA 2024.
- La trasparenza amministrativa;
- Il ciclo di gestione della Performance;
- Etica e codice di comportamento;
- Le responsabilità dei pubblici dipendenti;
- Il procedimento disciplinare;
- I reati contro la pubblica amministrazione;
- Il lavoro agile (POLA) e il Piano della formazione;
- La tutela della privacy nella P.A. e l'interazione con l'Intelligenza Artificiale;
- La transizione digitale e la gestione documentale;
- La transizione ecologica;
- La redazione della Carta dei Servizi;
- La sicurezza nei luoghi di lavoro;
- La riduzione di tempi di pagamento.
-

**Il presente Piano della formazione potrà ulteriormente essere integrato per effetto di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili, sulla base delle risorse finanziarie disponibili.**

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/20 convertito dalla legge 122/2010.

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti

Il monitoraggio dei Piani adottati dall'Ente seguirà, pertanto, le modalità e scadenze definiti nei medesimi ovvero fissate dalle norme di legge.