

COMUNE DI ROCCAMORICE

PIAO 2025/2027

INTRODUZIONE

L'articolo 6 del [decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](#) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze [n. 132/2022](#) pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 Settembre 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti".

Sulla base delle previsioni contenute nel [Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022](#) sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Fabbisogno del Personale;
- Azioni concrete;
- Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi);
- Prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Azioni positive.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Con questo documento si stabilisce un collegamento tra gli strumenti di programmazione strategica, contenuti essenzialmente nel programma di mandato e nel DUP, con riferimento in particolare alla sezione strategica, e quelli di programmazione operativa, che sono contenuti nella sezione operativa del Dup e nel Peg. Il PIAO costituisce inoltre la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet.

SEZIONE PRIMA

SCHEMA ANAGRAFICA

NOME ENTE: COMUNE DI ROCCAMORICE

NOME SINDACO O VERTICE POLITICO: ALESSANDRO D'ASCANIO

DURATA DELL'INCARICO: MAGGIO 2028

SITO INTERNET: www.comune.roccamorice.pe.it

INDIRIZZO: Via De Honoratis, 1

CODICE FISCALE: 81000090688

PEC: comune.roccamorice@pec.buffetti.it

MAIL ISTITUZIONALE: info@comune.roccamorice.pe.it

DATI DI CONTESTO

Roccamorice è un comune posto a 520 m s.l.m. su di uno sperone roccioso che separa le valli dei fiumi Lavino e Avinello, nel versante nord-occidentale della Maiella, lungo una strada regionale che da Scafa risale il massiccio fino a Maielletta-Blockhaus.

Il numero dei residenti al 31 dicembre 2024 era pari a 855

Si deve evidenziare che la popolazione residente negli ultimi 10 anni si è leggermente ridotta come risulta dai seguenti dati:

anno 2013: 995

anno 2014: 949

anno 2015: 939

anno 2016: 924

anno 2017: 930

anno 2018: 932

anno 2019: 933

anno 2020: 908

anno 2021: 894

anno 2022: 872

anno 2023: 871

anno 2024: 855

Negli ultimi 10 anni si è registrato il seguente saldo naturale, cioè la differenza tra nati e morti:

anno 2013: -8

anno 2014: -46

anno 2015: -10

anno 2016: -15

anno 2017: +6

anno 2018: +2

anno 2019: +1

anno 2020: -25

anno 2021: -14
anno 2022: -22
anno 2023: -19
anno 2024: -11

L'economia del Comune di Roccamorice si caratterizza per il turismo montano, con particolare riferimento al turismo religioso.

Devono citarsi i seguenti esempi di architettura religiosa:

Chiesa parrocchiale di San Donato

Chiesa del XIV secolo, restaurata nel XVII secolo. L'esterno ha copertura in pietra della Maiella, con facciata a capanna e campanile turrato. L'interno a tre navate ha colonne decorate in marmo verde e un pulpito di marmo bianco.

Chiesa del Barone

Si trova accanto alla parrocchiale ed è stata costruita nel XVI secolo dal castello medievale del borgo. Infatti la struttura è molto compatta, ricavata da un torrione tozzo e quadrato del castello, e comprende gran parte della pianta del tempio cristiano. La facciata è in stile rinascimentale, con piccolo campanile a torre.

Eremo di San Bartolomeo in Legio

Si trova al confine con Abbatiggio e si presume fosse abitato già nell'XI secolo da monaci eremiti. Fu abitato anche da Pietro da Morrone. L'eremo è incastonato nella Maiella, con ingresso stretto e articolato che si snoda lungo le scanalature della montagna.

Eremo di Santo Spirito a Maiella

Nel 1053 ospitò il papa Vittore III e poi nel XIII secolo Pietro da Morrone. Nel XVI secolo invece vi dimorò Pietro Santucci da Manfredonia. È più un complesso monastico che un eremo vero e proprio, dato che solo il pronaio è incastonato nella roccia, con un percorso stretto da attraversare. La chiesa interna ha forme barocche.

Oltre all'ecomuseo del Paleolitico della Valle Giumentina, vi è il centro d'arte e cultura Alberto Di Giovanni, ospitato presso la chiesa del Barone, che presenta una collezione di oltre 70 opere pittoriche.

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre 2024

Numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2024: **4**

Numero di dipendenti a tempo determinato in servizio al 31 dicembre 2024: **2** (ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. 311/2004)

TENDENZE RECENTI DELL'ECONOMIA E DELLA FINANZA PUBBLICA

Nel contesto di un quadro geopolitico globale incerto e di un'intonazione di politica monetaria restrittiva, la dinamica del PIL nei primi due trimestri del 2024 è risultata complessivamente in linea con le stime sottostanti le previsioni ufficiali del PSBMT. Nel primo trimestre l'espansione dell'attività economica è stata guidata in prevalenza dalla domanda estera; diversamente, nel secondo trimestre il supporto alla crescita è derivato dalla domanda interna - nello specifico dai consumi finali - e da un aumento delle scorte. Gli investimenti sono leggermente diminuiti su base trimestrale, mentre il contributo della domanda estera netta è risultato negativo. Le prospettive a breve termine risultano ancora positive, con l'indice del clima di fiducia dei consumatori su valori superiori a quelli dell'anno precedente, segnalando l'aspettativa di un clima economico in miglioramento. Dal lato dell'offerta, è in corso una riduzione della divergenza tra gli andamenti settoriali che ha caratterizzato la prima metà dell'anno in corso. Se da un lato le più recenti indagini qualitative rilevano un lieve rallentamento nell'espansione del settore dei servizi, dall'altro emergono indicazioni di graduale stabilizzazione della fase di debolezza della manifattura. Con riferimento alle costruzioni, il settore continua a mostrare una notevole vivacità grazie alla buona performance del comparto dell'ingegneria civile, anche per effetto dell'impulso fornito dai progetti del PNRR. A dispetto di una minore domanda mondiale pesata per l'Italia nel 2024 rispetto alle attese, le prospettive per l'export risultano nel complesso ancora favorevoli, grazie alla ripresa del commercio globale prevista per i prossimi anni. Per quanto riguarda la finanza pubblica, gli ultimi dati di contabilità nazionale pubblicati dall'Istat, mostrano per il 2023 un rapporto tra indebitamento netto e PIL invariato rispetto a quanto indicato nel Programma di Stabilità contenuto nel Documento di economia e finanza (DEF) dello scorso aprile (7,2 per cento), per effetto di revisioni al rialzo sia del numeratore che del denominatore.

Il deficit ha mostrato una prima significativa riduzione rispetto al 2022 (8,1 per cento del PIL), grazie sia al miglioramento del saldo primario (dal -4,0 per cento del PIL nel 2022 al -3,5 per cento nel 2023), sia alla diminuzione della spesa per interessi (dal 4,1 per cento del PIL del 2022 al 3,7 per cento nel 2023).

Nel 2023, la spesa totale è aumentata del 4,4 per cento rispetto all'anno precedente, principalmente per la significativa crescita della spesa in conto capitale (+19,2 per cento), che ha riguardato sia gli investimenti pubblici, sostenuti spese per progetti finanziati dal PNRR, sia i contributi agli investimenti, influenzati dai bonus edilizi.

Per il 2024, i conti dei settori istituzionali dell'Istat diffusi lo scorso 4 ottobre indicano una diminuzione dell'indebitamento netto delle amministrazioni pubbliche nel primo semestre al 5,8 per cento del PIL rispetto al 7,9 per cento del corrispondente periodo del 2023 (in termini non destagionalizzati).

PREVISIONE MACROECONOMICA A LEGISLAZIONE VIGENTE E PROGRAMMATICA

Come indicato per la definizione del quadro macroeconomico contenuto nel PSBMT, ai fini dell'elaborazione delle previsioni sono stati integrati i dati di contabilità nazionale disponibili fino a fine settembre. Le stime di crescita sono state formulate secondo principi di cautela e prudenza, evitando di discostarsi eccessivamente dalle previsioni di consenso. Le nuove proiezioni non hanno tenuto conto dei valori più favorevoli delle variabili esogene, rispetto a quelli sottostanti il quadro macroeconomico del DEF 2024.

Nello scenario a legislazione vigente, l'espansione dell'attività economica nel 2024 resta in linea con quanto già indicato nel DEF dello scorso aprile, con un marcato contributo positivo dalla domanda estera netta e, in misura minore, dalla domanda nazionale al netto delle scorte, in particolare dagli investimenti.

Le prospettive per il 2025 mostrano un'economia meno dinamica (0,9 per cento), a causa principalmente di un rallentamento nella crescita degli investimenti, mentre i consumi delle famiglie dovrebbero recuperare slancio grazie al più elevato potere d'acquisto delle retribuzioni.

Successivamente, l'attività economica è attesa espandersi dell'1,1 nel 2026 e dello 0,7 per cento nel 2027.

Nel 2026, gli investimenti forniranno un deciso impulso alla crescita, anche sull'onda della spinta finale dei progetti del PNRR, inclusi gli incentivi legati al pacchetto 'Transizione 5.0'. A questi si aggiungerebbe la ripresa della domanda mondiale pesata per l'Italia, che è prevista raggiungere un picco nel 2026. Ciononostante, il contributo della domanda estera netta tornerà a essere lievemente positivo solo a partire dal 2027. Il saldo di parte corrente della bilancia dei pagamenti in percentuale del PIL aumenterebbe gradualmente nell'orizzonte previsionale considerato fino al 2,3 per cento nel 2027. Dal lato dell'offerta, la crescita del valore aggiunto nell'industria raggiungerebbe un picco nel 2026, per poi proseguire a ritmi più contenuti. L'andamento del settore delle costruzioni dovrebbe stabilizzarsi dopo la marcata espansione nel 2024, per poi crescere complessivamente in linea con il resto del comparto industriale. I servizi, dopo un rallentamento per il 2024 che sconterebbe la vischiosità dei prezzi relativi, osserverebbero la crescita maggiore nel 2025, moderandosi successivamente. Durante l'intero orizzonte temporale di previsione, il mercato del lavoro sarà caratterizzato da un andamento crescente del numero degli occupati e un tasso di disoccupazione in calo dal 7,0 per cento del 2024 al 6,4 per cento del 2027. Si profila, inoltre, una moderata tendenza all'aumento della produttività nel periodo 2025-2027, con l'incremento maggiore previsto per il 2026.

La crescita del deflatore del PIL è prevista all'1,9 per cento nel 2024, per poi risalire al 2,1 per cento nel 2025 e ridursi lievemente nel biennio 2026-2027. Lo scenario programmatico (Tabella I.2-1), coerente con il sentiero di crescita della spesa netta concordato con la Commissione europea, include gli interventi del Governo volti a perseguire gli obiettivi di politica economica e fiscale, tra cui il sostegno alla domanda interna e ai redditi medio bassi. Tali misure dispiegheranno il maggior effetto espansivo nel 2025, quando il tasso di crescita del PIL reale è atteso salire all'1,2 per cento. In particolare, nella prossima manovra di bilancio verranno resi strutturali gli effetti del cuneo fiscale sul lavoro per i lavoratori dipendenti fino a determinati livelli retributivi, nonché gli interventi a sostegno delle famiglie più numerose. Si attende quindi un impulso favorevole sui consumi e, indirettamente attraverso la maggiore domanda, un impatto benefico sugli investimenti delle imprese in confronto allo scenario tendenziale a legislazione vigente. Gli effetti positivi di tali interventi si protrarranno anche nel 2026, andando a compensare il minor tasso di crescita della spesa della Pubblica Amministrazione. Per il 2026, il tasso di crescita previsto dell'economia resta quindi all'1,1 per cento. Nel 2027, l'espansione dell'attività economica si attesterà allo 0,8 per cento, al di sopra del tasso di crescita previsto nel quadro macroeconomico tendenziale. Questo non solo in virtù del protrarsi degli effetti degli interventi sopra menzionati, ma anche della maggiore spesa primaria, e in particolare in investimenti, della Pubblica Amministrazione, resa possibile dallo spazio di bilancio rispetto alla legislazione vigente assicurato dagli obiettivi di crescita della spesa netta. Con riferimento ai prezzi, la dinamica del deflatore del PIL oscillerà intorno al 2 per cento durante l'arco di previsione, superando lievemente tale valore solo nel 2025, raggiungendo il 2,1 per cento. Nel 2027 è previsto il tasso di crescita più contenuto, pari all'1,8 per cento. Rispetto al tendenziale, nello scenario programmatico la crescita del deflatore è maggiore nel 2026. Infine, a partire dal 2025, il profilo del tasso di disoccupazione risulterebbe leggermente inferiore rispetto al quadro macroeconomico tendenziale lungo l'intero arco di previsione.

AGGIORNAMENTO DEL QUADRO DI FINANZA PUBBLICA A LEGISLAZIONE VIGENTE E PROGRAMMATICO

I dati di monitoraggio più recenti mostrano per l'anno in corso un andamento della finanza pubblica più favorevole rispetto alle attese, soprattutto dal lato delle entrate, con il gettito da imposte dirette previsto superiore del 3,6 per cento rispetto alla previsione del Programma di Stabilità 2024. Di conseguenza, anche grazie alla variazione al rialzo del PIL nominale che incorpora le revisioni degli anni precedenti, il deficit nel 2024 è previsto ora al 3,8 per cento del PIL, con una revisione al ribasso di 0,5 punti percentuali rispetto al valore contenuto nel Programma di Stabilità (4,3 per cento) e in netta riduzione rispetto al 2023 (-3,4 punti percentuali). Il saldo primario risulterebbe già in surplus (0,1 per cento del PIL). Nello scenario a legislazione vigente, identico a quello sottostante il PSBMT, le

previsioni più favorevoli comportano un significativo miglioramento del profilo dell'indebitamento netto per il triennio 2025-2027 rispetto a quanto previsto nel Programma di Stabilità. Alla fine del triennio, il deficit si collocherebbe all'1,5 per cento del PIL (rispetto al 2,2 per cento previsto ad aprile). La tendenza in discesa del deficit è riconducibile al progressivo consolidamento del saldo primario, guidato dal contenimento della spesa primaria e dalla riduzione della spesa per contributi agli investimenti. Al contrario, gli investimenti pubblici si manterranno su un profilo in graduale salita fino al 3,6 per cento del PIL nel 2026, in ragione della prosecuzione dell'attuazione del PNRR. Il graduale consolidamento del surplus primario, dall'1,0 per cento del PIL nel 2025 al 2,5 per cento nel 2027, sarà tale da sopravanzare l'incremento della spesa per interessi, prevista salire oltre il 4 per cento del PIL nel 2027, per effetto dell'aumento dei rendimenti sui titoli di debito determinato dalla politica monetaria restrittiva adottata dalla BCE. Il quadro previsivo a legislazione vigente così descritto è stato integrato al fine di includere l'impatto atteso dalla prossima manovra di bilancio. Si ricorda che lo scenario programmatico di questo Documento coincide con quello sottostante il PSBMT che consente di rispettare il vincolo rappresentato dagli obiettivi di crescita della spesa netta definita in coerenza con l'estensione a sette anni del periodo di aggiustamento di bilancio⁴. I tassi di crescita annuali della spesa netta che il Governo si impegna a non superare sono fissati pari all'1,3 per cento nel 2025, 1,6 per cento nel 2026 e 1,9 per cento nel 2027. Tale percorso di crescita della spesa, oltre a rispettare i requisiti e le salvaguardie della nuova governance economica europea, è tale da ricondurre il deficit sotto la soglia del 3 per cento del PIL entro il 2026, con conseguente uscita dalla Procedura per disavanzi eccessivi. Inoltre, esso è in linea con la traiettoria di riferimento inviata dalla Commissione europea il 21 giugno 2024, dal momento che il tasso di crescita medio nel periodo 2025-2031 è pari all'1,5 per cento, pur con delle differenze nei tassi di crescita annuali. In ragione della più favorevole situazione di bilancio prevista per il 2024, conseguente alla revisione in chiave migliorativa dei dati di consuntivo di settembre sul PIL e sulla finanza pubblica, l'aggiustamento strutturale programmato risulta inferiore rispetto a quello sottostante la traiettoria di riferimento. Nonostante ciò, alla fine del periodo di aggiustamento il saldo primario strutturale è previsto raggiungere un surplus (3,2 per cento del PIL) prossimo a quello della traiettoria di riferimento della Commissione (3,3 per cento del PIL). Nello scenario programmatico, il deficit in rapporto al PIL è previsto scendere progressivamente, passando dal 3,8 per cento di quest'anno al 3,3 per cento nel 2025, al 2,8 per cento nel 2026, per poi attestarsi al 2,6 per cento nel 2027. Tali obiettivi programmatici si collocano al di sotto di quelli fissati nella NADEF 2023 per il triennio 2024-2026 e della previsione contenuta nel DEF 2024 per l'anno 2027.

Lo scenario a legislazione vigente presenta un profilo di crescita della spesa netta inferiore alla spesa netta obiettivo, in particolare nel triennio 2025-2027.

I margini di bilancio che emergono, unitamente a misure correttive dal lato della spesa e dal lato dell'entrata, verranno utilizzati per finanziare gli interventi volti a realizzare gli obiettivi di politica economica nei prossimi anni, di cui si forniranno maggiori dettagli nel paragrafo successivo. La manovra di bilancio per il prossimo triennio garantirà, pertanto, l'impegno a mantenere la spesa netta sul sentiero di crescita programmato, ma, allo stesso tempo, destinerà le risorse necessarie all'attuazione del Piano e a sostenere il sistema economico.

Di conseguenza, le tendenze di fondo dello scenario tendenziale, che suggeriscono una gestione prudente e più efficiente della spesa pubblica, sarebbero sostenute e ulteriormente rafforzate.

CONTESTO REGIONALE

(FONTE: Ufficio di Statistica della Regione Abruzzo – *Abruzzo in pillole* - reperibile su <http://www.statistica.regione.abruzzo.it/>)

Popolazione residente

I dati della popolazione dal 2011 al 2019 sono risultato della ricostruzione intercensuaria effettuata negli ultimi anni dall'Istat, mentre i dati del 31 dicembre 2023 (o 1° gennaio 2024) sono provvisori in quanto al momento della redazione del report i dati definitivi non erano ancora disponibili. Tuttavia, le differenze non sono tali da compromettere significativamente il calcolo degli indicatori e l'analisi delle tendenze nel tempo. Nell'intervallo di anni 2018-2023 il bilancio demografico mostra un calo costante della popolazione abruzzese: i nati vivi sono scesi da 8.937 del 2018 a 7.568 nel 2023, al contrario il numero dei decessi è in aumento, da 14.680 nel 2018 a 15.605 nel 2023; il saldo naturale negativo è quindi aumentato: da -5.743 nel 2018 a -8.037 nel 2023.

La variazione percentuale della popolazione di gennaio 2024 rispetto a gennaio 2019 evidenzia una diminuzione del 2,36% per l'Abruzzo, molto al di sopra del valore nazionale (-1,38%). Tutte le province abruzzesi presentano una diminuzione, in particolare L'Aquila (-3,39%) e Chieti (-2,49%). La crescita naturale negativa, dovuta all'aumento del tasso di mortalità per l'invecchiamento della popolazione e al minor tasso di natalità, riguarda l'intero territorio nazionale; tuttavia, il fenomeno è più evidente in Abruzzo, dove la popolazione residente è passata da 1.300.645 del primo gennaio 2019 a 1.272.627 del primo gennaio 2023 e successivamente a 1.269.963 del primo gennaio 2024 (dati provvisori). Il calo demografico della popolazione dovuto al minor numero di nascite e all'aumento dei decessi, per invecchiamento della popolazione, si riflette tendenzialmente sugli indicatori demografici e nel 2023, rispetto al 2022 diminuisce il tasso di natalità ma si osserva un lieve calo anche del tasso di mortalità, mentre la crescita naturale è in lieve rialzo (tranne che per la provincia di Chieti). In Abruzzo l'indice di vecchiaia passa da 162,1 nel 2008 è salito a 212,8 nel 2023 e a 219,7 nel 2024 (dati provvisori); fra le quattro province il valore più elevato spetta a L'Aquila e Chieti dove ci sono più di 230 anziani con 65 anni e oltre ogni 100 giovani con meno di 15 anni e Chieti. Il dato nazionale (193,1 nel 2023) è più basso dell'Abruzzo e delle singole province.

Dal confronto delle piramidi della popolazione dell'Abruzzo e dell'Italia non emergono differenze significative: la maggiore percentuale di popolazione è concentrata fra le fasce di età comprese fra i 45 anni e 59 anni (quasi il 24%) e, inoltre, la popolazione fra i 75-79 anni (circa il 4,7%) è superiore a quella dell'età compresa fra 0-5 anni (circa il 3,3%).

Nel 2024, rispetto al 2013, si osserva una diminuzione percentuale significativa della popolazione più giovane. In particolare, nel 2013 la popolazione residente di età inferiore a 14 anni rappresentava il 13,0% degli abruzzesi, scesa all'11,9% nel 2023 e all'11,6% nel 2024 mentre in Italia si è passati dal 14,0% al 12,4% e poi al 12,2% nel 2024. L'età compresa fra 15 e 29 anni nel 2013 costituiva il 15,7%, nel 2024 il 14,4%. L'Abruzzo risente anche della diminuzione della fascia fra 30 e 64 anni (dal 49,2% del 2013 al 48,4% nel 2024). Aumenta invece la quota di residenti di età compresa nella fascia di età fra 65 e 99 anni (da 22,0% del 2013 a 25,2% del 2023 e 25,5% nel 2024). Si rammenta che i dati 2024 sono provvisori.

Stranieri

Dal bilancio demografico degli stranieri si osserva un aumento di popolazione tra gennaio 2018 (83.145) e gennaio 2019 (84.611) e una diminuzione negli anni successivi, fino a crescere nuovamente a 82.904 stranieri residenti in Abruzzo al 1° gennaio 2023. I nati vivi stranieri sono in diminuzione, da 937 nel 2018 a 726 nel 2023. Il numero dei decessi, più o meno stabile negli anni passati, nel 2023 si attesta a 214 con un saldo naturale che scende da 781 del 2018 a 512 del 2023. Il saldo migratorio interno nel 2023 è negativo (-435), mentre è positivo il saldo migratorio con l'estero degli stranieri (7.100).

Al primo gennaio 2024, così così come negli precedenti anni, la provincia abruzzese con la più elevata percentuale di stranieri residenti è L'Aquila (8,6%), seguita da Teramo (7,9%), Chieti e Pescara (entrambe 5,7%) tutte inferiori rispetto al dato nazionale (9,0%). Dal 2016, il saldo migratorio con l'estero degli stranieri in Abruzzo è superiore a quello dell'Italia, con valori nel 2023 rispettivamente di 81,5% e di 61,4%. Si tratta, per l'Abruzzo, del valore più alto registrato negli ultimi dieci anni.

Nel 2023 gli stranieri residenti in Abruzzo sono per lo più di nazionalità rumena (26,3%), albanese (13,0%) e marocchina (9,4%). (Graf. 2.22) Se si considera il totale dei residenti in Abruzzo al primo gennaio 2024 si rileva che la fascia di età quinquennale più numerosa è quella fra i 50-54 anni (circa l'8,1%), mentre per i soli residenti stranieri è quella fra i 35-39 anni (11%).

Università

Il numero degli iscritti complessivi negli atenei abruzzesi è rimasto pressoché invariato negli ultimi due anni accademici: nell'a.a. 2022/23 gli iscritti sono 42.355, nell'a.a. 2023/24 sono 42.891. Anche il numero degli immatricolati risulta sostanzialmente invariato: sono 6.910 nell'a.a. 2022/23 e 6.963 nell'a.a. 2023/24. Come negli anni precedenti l'ateneo di Chieti e Pescara registra nel 2023/24 il maggior numero di immatricolati (3.570) a seguire quello dell'Aquila con 2.466 e Teramo con 844. Stessa situazione per gli iscritti: l'ateneo di Chieti e Pescara ne registra 21.108; a seguire quello di L'Aquila con 16.613 e quello di Teramo con 4.858. I laureati in Abruzzo nel 2023 sono stati 8.010, in diminuzione rispetto al 2022 (8.184) e al 2021 (8.526). Il maggior numero di laureati proviene dall'ateneo di Chieti e Pescara (4.111 nel 2023), segue quello dell'Aquila (3.149 nel 2023).

Ambiente ed energia

Nel 2023 in Abruzzo la produzione di energia elettrica lorda è stata di 5.281,5 Gwh, di cui 2.205,1 Gwh derivata da termoelettrico e 3.145,3 Gwh da fonti rinnovabili.

Complessivamente l'energia elettrica lorda prodotta in Abruzzo costituisce il 2 % della produzione lorda nazionale, pari a 264.708,1 Gwh, mentre la produzione da rinnovabile la percentuale prodotta in Abruzzo costituisce il 2,7% di quella nazionale (116.578,6 Gwh). La regione con la quota più alta di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili è la Lombardia con il 13,9%, mentre quella che ne produce di meno è la Liguria con lo 0,5%. (Tab. 1.1, Graf. 1.1) Nel dettaglio, considerando la provenienza della rinnovabile prodotta nel 2023 in Abruzzo, il 47,7% proviene dall'idrico (1.500,2 Gwh), il 33,5 % dal fotovoltaico (1.055,2 Gwh) e il 15,7 % dall'eolico (494,8 Gwh). Le bioenergie hanno permesso la produzione di 95,1 Gwh di energia, pari a 3,0% di tutta la rinnovabile prodotta in Abruzzo. Anche a livello nazionale la percentuale maggiore di energia rinnovabile proviene da fonte idroelettrica (34,8%) e a seguire, da quella fotovoltaica (26,3%), dall'eolico (20,3%) e dalle bioenergie (13,7%). (Tab. 1.2, Graf. 1.2) In Abruzzo dal 2006 al 2023 si osserva un incremento della produzione di energia da fonti rinnovabili, passata da 2.125,6 Gwh a 3.145,3 Gwh. Il maggiore aumento si osserva nel fotovoltaico (da 0,9 Gwh nel 2006 a 1.055,2 Gwh nel 2023). L'aumento della produzione di energia dall'eolico e dalle bioenergie risulta modesto. Per l'energia idrica invece, dopo il calo osservato negli ultimi anni, nel 2023 l'incremento è stato di quasi 400 Gwh rispetto al 2022.

Rifiuti urbani e raccolta differenziata

Nel 2022 in Abruzzo sono andate in discarica 131 migliaia di tonnellate di rifiuti urbani su una produzione totale di 577 migliaia di tonnellate, pari al 23% contro una media nazionale del 18% (5.172 migliaia di tonnellate su 29.053 migliaia di tonnellate); la percentuale più bassa (4%) spetta alla Lombardia (164 su 4.619 migliaia di tonnellate), la più alta (77%) al Molise (84 su 109 migliaia di tonnellate) mentre la Campania non ha smaltito rifiuti in discarica. In valore assoluto è la Sicilia che smaltisce la maggiore quantità di rifiuti in discarica (891 migliaia di tonnellate), seguita dalla Toscana (768 migliaia di t.) al contrario la minore quantità si osserva in Trentino Alto Adige (28 migliaia di t.). Sebbene in Italia rispetto al 2021 la percentuale di rifiuti andati in discarica sia diminuita, in sei regioni si osserva un aumento (Piemonte, Valle d'Aosta, Veneto, Umbria, Lazio e Basilicata). (Tab. 1.3) Analizzando le percentuali di raccolta differenziata nelle regioni, l'Abruzzo nel 2022 pur mantenendo quasi inalterata la sua percentuale rispetto all'anno precedente (64,5%), si posiziona, però, lievemente al di sotto del dato nazionale (65,2%), lontano dalla regione con la percentuale migliore, il Veneto (76,2%), ma comunque superiore a quello della Sicilia che registra la più bassa percentuale

(51,5%, sebbene in crescita rispetto al 2021 e finalmente al di sopra del 50%) . (Tab. 1.4) Tutte le province abruzzesi, nel 2022, registrano percentuali di raccolta differenziata superiori al 50%, così come negli ultimi 2 anni. La provincia di Chieti è in testa con il 74,3%, seguita da Teramo (66,1%) e L'Aquila (62,3%). In valore assoluto, però, negli ultimi due anni si osserva una lieve diminuzione della produzione di rifiuti urbani: la produzione maggiore si nota nella provincia di Chieti (164,44 migliaia di tonnellate), seguita da Pescara (143,89 migliaia di t.), quindi Teramo (141,34 migliaia di t.) e L'Aquila (127,75 migliaia di t.). (Tab. 1.5) La raccolta differenziata in Abruzzo ha permesso di recuperare nel 2022 rifiuti per un ammontare di 372,67 migliaia di tonnellate; la frazione merceologica maggiore è quella organica (154,05 migliaia), seguita da carta (70,89 migliaia), vetro (47,92 migliaia) e plastica (31,24 migliaia); in Italia l'ammontare complessivo della raccolta differenziata è pari a 18.931,93 migliaia di tonnellate e tra le maggiori frazioni merceologiche troviamo ugualmente quella organica (7.243,23 migliaia), carta (3.652,78 migliaia), vetro (2.329,39 migliaia) e plastica (1.703,10 migliaia). (Tab. 1.6) Per quanto riguarda la raccolta differenziata pro capite in Abruzzo non si evidenziano significative differenze rispetto ai valori nazionali: prevale la frazione organica, 121,1 kg per ciascun abitante dell'Abruzzo rispetto al valore nazionale (122,8 kg), segue la carta, rispettivamente 55,7 kg e 61,9 kg, il vetro (37,7 kg in Abruzzo e 39,5 kg in Italia) e la plastica con 24,5 kg in Abruzzo e 28,9 kg in Italia. Soltanto il legno mostra una differenza più marcata rispetto al valore nazionale ovvero 8,4 kg in Abruzzo contro 17,0 kg dell'Italia.

Salute e Sanità

Nel periodo gennaio-settembre 2024, sulla base dei dati disponibili al momento, il totale decessi dei residenti in Abruzzo risulta essere 10.958, in calo rispetto allo stesso periodo del 2023 (11.619) e rispetto a quello degli ultimi anni, ma superiore rispetto alla media calcolata per il 2015-2019, (11.521).

Il quoziente di mortalità per 10.000 residenti, calcolato nei primi 9 mesi del 2024 è stato pari a 86,31, valore superiore al dato nazionale (81,34), ma inferiore rispetto a quello calcolato lo scorso anno: 91,30. Rispetto alla media degli anni 2015-2019, le province di Teramo, e soprattutto Chieti e L'Aquila, hanno registrato nel 2024, nel periodo considerato, un minor numero di decessi, mentre nella provincia di Pescara il valore risulta leggermente superiore.

Se si confronta, però, il numero dei decessi registrato da gennaio a settembre del 2024 con quello degli ultimi 3 anni, in tutte le 4 province abruzzesi i valori sono in diminuzione.

Se si osserva l'andamento mensile, a settembre, come sempre, il numero di decessi è inferiore rispetto a quello dei mesi estivi. In particolare nella provincia di Chieti, che solitamente registra il più alto valore assoluto di decessi come conseguenza della provincia più popolosa, a settembre del 2024 sono stati registrati meno decessi rispetto a settembre degli anni precedenti.

Gli ultimi dati Istat disponibili sulle dimissioni ospedaliere per provincia e per cittadinanza sono aggiornati al 2022, mentre alcuni dati sulle attività di ricovero ospedaliero derivanti dal rapporto SDO (versione short del Ministero) sono aggiornati al 2023. Nel 2022, le dimissioni per acuti in Abruzzo sono state 152.661, valore superiore rispetto al 2021 (148.122); in particolare, nelle province di Teramo e Pescara si osserva l'aumento percentuale maggiore, rispettivamente il +4,1% e +4,6%, mentre in quelle dell'Aquila e Chieti l'aumento è stato più contenuto, ovvero dell'1,8% e dell'1,6%. Nelle province di Teramo e Pescara aumenta leggermente la quota dei dimessi con cittadinanza straniera, rispetto al 2021.

L'Abruzzo è tra le regioni con il più alto tasso di ospedalizzazione totale, che nel 2023 è pari a 126,10, preceduta dalla Valle d'Aosta, la provincia di Bolzano, la Liguria e la Sardegna. Il tasso di ospedalizzazione standardizzato per il 2023, calcolato come rapporto fra numero di ricoveri e

popolazione residente per 1.000, relativo ai ricoveri acuti, in Abruzzo (121,21), continua ad essere complessivamente più elevato del dato nazionale (112,19): nello specifico, il tasso è maggiore soprattutto per gli acuti, sia considerando quello calcolato per i ricoveri ordinari (89,36), sia quello per i day-hospital (31,85), mentre per la lungodegenza e per l'attività di riabilitazione in day-hospital è più basso. Rispetto al 2022, i tassi di ospedalizzazione sono aumentati sia in Abruzzo che in Italia, considerando sia gli acuti, sia la riabilitazione, sia la lungodegenza.

Nel regime ordinario i tempi medi di attesa della regione Abruzzo, per le principali procedure, non si discostano molto da quelli nazionali: si evidenziano differenze significative per protesi d'anca (46,9 giorni per l'Abruzzo e 83,7 per l'Italia), tumore alla prostata (113,7 per l'Abruzzo e 51,0 per l'Italia), tumore all'utero (24,4 per l'Abruzzo e 30,3 per l'Italia) e tonsillectomia (169,4 per l'Abruzzo e 146,2 per l'Italia).

Industria

Al 30 settembre 2024 le unità locali attive in Abruzzo sono 156.539, in aumento rispetto all'inizio dell'anno di 2.560 unità, dopo il calo osservato nel 2023 di 2.368 unità locali. Oltre alle unità locali attive, dai dati Infocamere si contano 14.162 inattive, 6.401 liquidate, 2.702 fallite e 238 sospese. La provincia di Chieti detiene il maggior numero di unità locali attive che al 31 dicembre 2023 sono 46.882, segue Pescara con 37.749 e Teramo con 37.702, e in ultimo L'Aquila con 31.646. Rispetto al 31 dicembre 2022, quando si contavano complessivamente 156.347 unità, tutte le province hanno registrato una diminuzione. Nello specifico quelle di L'Aquila e Teramo hanno subito la maggiore diminuzione di unità locali attive nel 2023, rispettivamente (-956 e -882). Per quanto riguarda la numerosità delle imprese attive con sede in Abruzzo, al 30 settembre 2024 se ne contano 123.526, in lieve calo rispetto ad inizio anno (123.773).

La maggior parte opera nel settore "G - Commercio all'ingrosso e dettaglio" (29.121), seguito dal settore "A - Agricoltura, silvicoltura e pesca" (24.312), al terzo posto della graduatoria decrescente si colloca il settore "F - Costruzioni" (17.186), quindi "C - Manifatturiero" (10.809) e "I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione" (9.947).

Complessivamente la variazione assoluta delle imprese attive osservate nei primi 9 mesi del 2024 è pari a -247, e i settori che hanno subito la perdita maggiore è quello dell'agricoltura (-430) del Commercio all'ingrosso e al dettaglio (-373), a seguire il manifatturiero (-120). Le variazioni assolute positive maggiori sono state registrate nei settori delle attività immobiliari e attività professionali, scientifiche e tecniche (+168), nelle costruzioni (+135) e nelle attività immobiliari (+132). In Abruzzo le imprese artigiane attive costituiscono il 21,8 % di tutte le imprese attive (26.927) al 30 settembre. Il settore "S - Altre attività di servizi" è quello che ha la % maggiore (circa l'80%), segue il settore "F - Costruzioni", con il 54,7% e il settore "C- Attività manifatturiere" con il 52,9%. Commercio estero In Abruzzo nel 2023 il totale del valore economico delle esportazioni è stato di 10 miliardi e 46 milioni di euro, in aumento di circa 1 miliardo e 184 milioni rispetto al 2022. L'import è stato di 5 miliardi e 559 milioni di euro, con un saldo positivo di circa 4 miliardi e 487 milioni di euro. Lo storico dal 2014 evidenzia un incremento costante negli anni sia dell'importazione sia dell'esportazione fino al 2018 e, dopo la diminuzione a seguito della pandemia nel 2020, si è registrato nuovamente un aumento sia dell'import sia dell'export. La voce "CL - Mezzi di trasporto" è quella prevalente, considerando le sottosezioni ateco, sia per l'importazione, con oltre un miliardo di euro, sia per l'esportazione, circa 3 miliardi e 800 milioni di euro. Nella seconda classe di prodotti esportati si colloca "CF-Articoli farmaceutici, chimico-medicali e botanici" (1 miliardo e 210 milioni di euro). Nell'importazione, la seconda voce economica è rappresentata da "CE - Sostanze e prodotti chimici" (765 milioni di euro). Significativo anche l'import di "CK - Macchinari e apparecchi n.c.a.", "CH - Metalli e prodotti in metallo", "CA - Prodotti alimentari, bevande e tabacco" e "CB - Prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori".

Lavoro

In Abruzzo, come anche in Italia, continua il trend di crescita della forza lavoro (15-89 anni) che passa da 532.917 unità nel 2022 a 545.977 nel 2023, di cui 313.620 maschi e 232.357 femmine. Il tasso di attività (15-64 anni) per l'Abruzzo è del 66,9%, poco al di sopra della media nazionale (66,7%). Il tasso di attività femminile (15- 64 anni), che nel 2023 è pari a 57,1%, rimane inferiore a quello nazionale (57,7%), mentre quello maschile è leggermente superiore (76,5% per l'Abruzzo e 75,7% per l'Italia), come si rileva dai dati distinti per sesso. (Tab. 4.4, Graf. 4.7, Graf. 4.8) Nel 2023 il tasso di occupazione (15-64 anni) in Abruzzo continua a seguire un deciso trend di crescita passando dal 57,81% del 2021 al 58,42% nel 2022 e al 61,33% nel 2023, analogamente al dato dell'Italia che dal 58,2% 30 4 - Industria, lavoro e servizi torna all'indice del 2021 passa al 60,14% nel 2022 e al 61,48% nel 2023. Come per il tasso di attività, anche il tasso di occupazione distinto per genere segue una tendenza simile: il tasso femminile in Abruzzo resta inferiore a quello nazionale mentre il tasso di occupazione maschile abruzzese è leggermente superiore a quello italiano con valori che nel 2023 sono simili.

Il tasso di disoccupazione (15-64 anni) per l'Abruzzo, nel 2023 ha avuto una decisa diminuzione attestandosi all'8,3%, ma continuando ad essere superiore al dato nazionale che è diminuito nell'ultimo anno al 7,8%, così come da tendenza degli ultimi anni. Fra le province abruzzesi il valore più alto si osserva a Pescara (9,5%), mentre è significativa la diminuzione della provincia di Chieti che passa dall'11,4% del 2022 al 7,5% del 2023.

Gli inattivi, maschi e femmine, dopo essere aumentati nel 2020 sia in Italia sia in Abruzzo, nel 2023 continuano a diminuire sia a livello nazionale che regionale e provinciale.

Nello specifico, il minor numero di inattivi si osserva nella provincia di L'Aquila (60.860), mentre a Chieti il massimo (76.832), mentre per il tasso di inattività è la provincia dell'Aquila ad avere la percentuale più alta (34,2%) seguito dalla provincia di Chieti (33,3%). Nella differenza di genere, il tasso di inattività femminile è superiore a quello maschile e quello abruzzese (42,9%) è anche maggiore di quello nazionale (42,3%).

Servizi

Dopo il brusco calo del 2020 dovuto alle restrizioni legate alla pandemia e alla ripresa del 2021, in Abruzzo, nel 2023, gli arrivi e le presenze nelle strutture ricettive continuano a segnare un aumento rispetto al 2022, registrando livelli superiori rispetto a quelli pre Covid. Analogo trend si registra in tutte le province abruzzesi per quanto riguarda gli arrivi mentre, per quanto riguarda le presenze del 2023, si segnala una contrazione, sia pur minima, della provincia di Teramo: tutte, comunque, segnano valori superiori a quelli del 2019. Il Lazio (369.254) si conferma la regione da cui arriva il maggiore flusso turistico in Abruzzo, seguita da Lombardia (195.184) e Campania (188.915).

Anche il flusso turistico in Italia proveniente dai Paesi esteri, dopo il crollo del 2020 dovuto alla pandemia, passato da oltre 65 milioni di arrivi nel 2019 a 16 milioni nel 2020, in Abruzzo da 192 mila a 60 mila, ha fatto registrare nel 2023 un ulteriore aumento rispetto al 2022, addirittura al di sopra dei livelli pre Covid: nel 2023 in Italia ci sono stati più di 67 milioni di arrivi e in Abruzzo 214 mila; i principali Paesi di provenienza di turisti esteri in Abruzzo continuano ad essere, nell'ordine, Germania, Svizzera e Francia.

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico s'intende il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo (ed eventualmente approvate dallo stesso), che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario Comunale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti ai responsabili) dei servizi obiettivi e risorse.

PRIORITÀ STRATEGICHE

Il territorio del Comune di Roccamorice è stato al centro, nei dieci anni passati, di un processo di trasformazione e sviluppo fortemente stimolato dalle politiche pubbliche promosse in sede locale dall'Amministrazione Comunale in stretta sinergia con il Parco Nazionale della Maiella, attraverso la messa in opera di un modello di fruizione del territorio originale e sostenibile fondato su restauri architettonici, gestioni museali, campagne di promozione, stimolo e sostegno alla nascita di attività economiche private, valorizzazione del patrimonio comunale in chiave ricettiva.

L'obiettivo della Amministrazione è quello di lavorare per lo sviluppo turistico del paese a partire dalla valorizzazione organica di tutte le ricchezze culturali, ambientali e paesaggistiche in sinergia con gli operatori privati e con tutti i soggetti istituzionali deputati allo sviluppo territoriale.

Le linee di mandato approvate in Consiglio Comunale prevedono le seguenti priorità strategiche:

1. Saranno completati in tal senso i lavori di restauro architettonico e di efficientamento energetico dell'Eremo Abbazia di Santo Spirito a Maiella, in stretta connessione con la congiunta valorizzazione di San Bartolomeo in Legio e della Grangia di San Giorgio.
2. Sarà promosso il recupero architettonico di Colle della Civita e rafforzata l'estesa rete sentieristica per la fruizione del vasto patrimonio di architettura in pietra a secco.
3. Sarà avviata una strategia di recupero e valorizzazione di comparti del Bacino minerario della Maiella in chiave di valorizzazione dell'archeologia industriale
4. Saranno posti a tema di recupero e di specifica valorizzazione la Torre Medievale, la Chiesa del Barone e alcuni settori del centro storico in un'azione volta alla rivitalizzazione dell'abitato del paese, anche a seguito del completamento dei lavori di consolidamento idro-geologico del centro abitato di Roccamorice.
5. L'Amministrazione Comunale metterà in atto un'azione di stimolo verso la Provincia di Pescara per la pronta cantierizzazione degli investimenti stanziati a vantaggio della viabilità provinciale relativa al territorio di Roccamorice e della Regione Abruzzo per quanto concerne gli interventi volti allo sviluppo del bacino sciistico della Maiella.
6. Dovranno essere reperite, con adeguata programmazione, risorse finanziarie statali, regionali e proprie per realizzare tutti gli interventi progettati (tra i molti: 1. Lavori di mitigazione del rischio idrogeologico del centro abitato; 2. Lavori di mitigazione del rischio idrogeologico della contrada Costa del Colle; 3. Lavori di mitigazione del rischio idrogeologico della contrada Collarso; 4. Lavori di adeguamento della strada comunale di collegamento verso l'Eremo-Abbazia di Santo Spirito a Maiella; 5. Lavori di miglioramento della strada intercomunale Roccamorice Lettomanoppello; 6. Lavori di adeguamento strutturale e di ristrutturazione del Plesso Scolastico di via Roma; 7. Lavori di adeguamento strutturale e di ristrutturazione del Palazzo Municipale; 8. Lavori di rifacimento e adeguamento funzionale dell'impianto sportivo di Pian delle Castagne, 9. Lavori di efficientamento energetico del Palazzo del Principe; 10. Lavori di efficientamento energetico del Camping Macchia Metola; 11. Lavori di efficientamento energetico del complesso turistico comunale sito in località Macchie di Coco; 12. Lavori di adeguamento funzionale della Torre Medievale; 13. Lavori di arredo urbano in Corso Umberto; 14. Lavori di efficientamento

energetico della rete di illuminazione pubblica; 15. Lavori di rifacimento del manto stradale della rete viaria comunale)

7. Nell'ambito dei servizi amministrativi, sociali e amministrativi saranno rerealizzati i seguenti obiettivi:

a. Completamento della transizione digitale dell'Ente Comunale con implementazione dei fondi conseguiti grazie al PNRR;

b. Rafforzamento della dotazione organica del Comune per il miglioramenti dei servizi amministrativo, tecnico, finanziario e della vigilanza;

c. Adeguamento dell'impianto di videosorveglianza ai fini della sicurezza urbana;

d. Rafforzamento del servizio manutentivo ai fini della migliore cura del decoro urbano di strade, piazze, giardini e spazi comunali;

e. Estensione della rete di connessione in banda larga;

f. Efficientamento ulteriore della rete di illuminazione pubblica;

g. Miglioramento del servizio di raccolta dei riuti urbani;

h. Contrasto al randagismo;

i. Rafforzamento del sistema di welfare comunale e dei servizi alla persona per anziani, disabili e cittadini in difficoltà economica;

l. Sostegno Finanziario e logistico ai plessi scolastici delle Elementari e dell'Infanzia presenti a Roccamorice;

m. Iniziative di animazione culturale e di valorizzazione dell'identità culturale di Roccamorice da realizzare in stretta sinergia con le attività svolte a Santo Spirito a Maiella;

n. Iniziative di sostegno alle attività promosse dalle realtà associative del paese volte al rafforzamento dei legami sociali della comunità.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le amministrazioni sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal [D.P.R. n. 81/2022](#) nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze [n. 132/2022](#) non ne fa menzione.

Si ritiene utile che esso sia compreso, quanto meno nelle sue linee guida, nel PIAO, collocandolo nella sottosezione "Valore pubblico".

Ai sensi dell'art. 48 del [D.Lgs. n. 198/2006](#) "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D. Lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

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 o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Al 31 dicembre 2024, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio era il seguente:

Categoria D donne: 0	Categoria D uomini: 0	Totale categoria D: 0
Categoria C donne: 0	Categoria C uomini: 1	Totale categoria C: 1
Categoria B donne: 2	Categoria B uomini: 1	Totale categoria B: 3
Categoria A donne: 0	Categoria A uomini: 0	Totale categoria A: 0
Totale donne 2	Totale uomini 2	Totale 4

Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in part time era alla stessa data il seguente: 1

L'ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2025/2027

1) AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sottoforma di discriminazioni.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:
favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il Servizio Personale e il Segretario Comunale garantiranno questo supporto;
coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

2) AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
promuovere le pari opportunità nell'abito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:
prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata e si deve dare corso all'introduzione della preferenza per il genere meno rappresentato nell'ente in quel profilo;
nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

3) AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;

promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;

favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;

garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale dei dipendenti in part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate finora in prevalenza dal personale femminile;

consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;

favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;

mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;

implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;

4) IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

Si rinvia alla specifica sottosezione del presente PIAO.

Questo documento è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale e diffuso a tutti i dipendenti. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, i report di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

Di seguito vengono fornite le principali indicazioni strategiche ed operative che l'ente intende perseguire nel triennio 2025/2027:

Linea di mandato	Obiettivo strategico	Servizio interessato direttamente	Servizio Interessato trasversalmente	Obiettivo gestionale
PATRIMONIO CULTURALE	Valorizzare il patrimonio culturale, storico e architettonico e le opere pubbliche esistenti	TECNICO	FINANZIARIO AMM	1. Completamento dei lavori di restauro architettonico e di efficientamento energetico dell'Eremo Abbazia di Santo Spirito a Maiella
				2. Recupero architettonico di Colle della Civita
				3. Recupero e specifica valorizzazione della Torre Medievale, della Chiesa del Barone e di alcuni settori del centro storico in un'azione volta alla rivitalizzazione dell'abitato del paese
SPORT E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Sviluppo impiantistico del territorio	TECNICO	FINANZIARIO AMM	4. Sviluppo del bacino sciistico della Maiella
	Sviluppo delle infrastrutture e delle opere pubbliche	TECNICO	FINANZIARIO	5. Reperimento delle risorse finanziarie statali, regionali e proprie per realizzare tutti gli interventi già oggetto di progettazione esecutiva
	Sviluppo tecnologico del territorio	TECNICO	AMM	6. Estensione della rete di connessione in banda larga
POLIZIA LOCALE	Implementare la sicurezza urbana	POLIZIA LOCALE	TECNICO FINANZIARIO AMM	7. Adeguamento dell'impianto di videosorveglianza ai fini della sicurezza urbana
		POLIZIA LOCALE	TECNICO	8. Contrasto al randagismo
AMBIENTE	Implementare condizioni di benessere ambientale	TECNICO	AMM	9. Miglioramento del servizio di raccolta dei riuti urbani
				10. Rafforzamento del servizio manutentivo ai fini della migliore cura del decoro urbano di strade, piazze, giardini e spazi comunali
SICUREZZA URBANA	Migliorare le condizioni di sicurezza	TECNICO	FINANZIARIO	11. Efficientamento ulteriore della rete di illuminazione pubblica
SOCIALE	Migliorare le condizioni sociali di vita	AMM	FINANZIARIO	12. Rafforzamento del sistema di welfare comunale e dei servizi alla persona per anziani, disabili e cittadini in difficoltà economica
ISTRUZIONE	Innalzare il livello di offerta formativa delle strutture scolastiche	AMM	FINANZIARIO	13. Sostegno finanziario e logistico ai plessi scolastici delle Elementari e dell'Infanzia presenti a Roccamorice
CULTURA	Animazione culturale e valorizzazione dell'identità culturale	AMM	FINANZIARIO	14. Iniziative di animazione culturale e di valorizzazione dell'identità culturale di Roccamorice da realizzare in stretta sinergia con le attività svolte a Santo Spirito a Maiella;
	Valorizzazione identità sociale	AMM	FINANZIARIO	15. Iniziative di sostegno alle attività promosse dalle realtà associative del

				paese volte al rafforzamento dei legami sociali della comunità
SERVIZI AMMINISTRATIVI	Rendere più moderna, veloce ed efficiente la struttura amministrativa	FINANZIARIO	AMM	16. Completamento della transizione digitale dell'Ente Comunale con implementazione dei fondi conseguiti grazie al PNRR
		FINANZIARIO		17. Completa informatizzazione della produzione di atti e provvedimenti amministrativi
	Rafforzare la struttura amministrativa	FINANZIARIO	AMM	18. Rafforzamento della dotazione organica del Comune per il miglioramento dei servizi amministrativo, tecnico, finanziario e della vigilanza

COMUNE DI ROCCAMORICE

Piano degli obiettivi strategici e gestionali

Obiettivi trasversali

TUTTI I SETTORI

FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO – TECNICO – POLIZIA LOCALE

- 1. Trasparenza amministrativa**
- 2. Rispetto dei tempi medi di pagamento**
- 3. Supporto alle misure anticorruzione**

SETTORE FINANZIARIO

Elenco Obiettivi gestionali per l'anno 2025

Obiettivo	Titolo
1	16. Completamento della transizione digitale dell'Ente Comunale con implementazione dei fondi conseguiti grazie al PNRR
2	17. Completa informatizzazione della produzione di atti e provvedimenti amministrativi
3	18. Rafforzamento della dotazione organica del Comune per i miglioramenti dei servizi amministrativo, tecnico, finanziario e della vigilanza

SETTORE AMMINISTRATIVO

Elenco Obiettivi gestionali per l'anno 2025

Obiettivo	Titolo
1	12. Rafforzamento del sistema di welfare comunale e dei servizi alla persona per anziani, disabili e cittadini in difficoltà economica
2	13. Sostegno finanziario e logistico ai plessi scolastici delle Elementari e dell'Infanzia presenti a Roccamorice
3	14. Iniziative di animazione culturale e di valorizzazione dell'identità culturale di Roccamorice da realizzare in stretta sinergia con le attività svolte a Santo Spirito a Maiella
4	15. Iniziative di sostegno alle attività promosse dalle realtà associative del paese volte al rafforzamento dei legami sociali della comunità

SETTORE TECNICO

Elenco Obiettivi gestionali per l'anno 2025

Obiettivo	Titolo
1	1. Completamento dei lavori di restauro architettonico e di efficientamento energetico dell'Eremo Abbazia di Santo Spirito a Maiella
2	2. Recupero architettonico di Colle della Civita
3	3. Recupero e specifica valorizzazione della Torre Medievale, della Chiesa del Barone e di alcuni settori del centro storico in un'azione volta alla rivitalizzazione dell'abitato del paese
4	4. Sviluppo del bacino sciistico della Maiella
5	5. Reperimento delle risorse finanziarie statali, regionali e proprie per realizzare tutti gli interventi già oggetto di progettazione esecutiva
6	6. Estensione della rete di connessione in banda larga
7	9. Miglioramento del servizio di raccolta dei rifiuti urbani
8	10. Rafforzamento del servizio manutentivo ai fini della migliore cura del decoro urbano di strade, piazze, giardini e spazi comunali
9	11. Efficientamento ulteriore della rete di illuminazione pubblica

SETTORE POLIZIA LOCALE

Elenco Obiettivi gestionali per l'anno 2025

Obiettivo	Titolo
1	7. Adeguamento dell'impianto di videosorveglianza ai fini della sicurezza urbana
2	8. Contrasto al randagismo

1.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nell'Adunanza del 16 dicembre 2024 il Consiglio ha approvato la bozza dell'Aggiornamento 2024 al PNA 2022, ponendo il documento in consultazione fino al 13 gennaio 2025.

Nel documento l'Autorità ha voluto fornire indicazioni operative ai Comuni con popolazione al di sotto dei 5mila abitanti e con meno di 50 dipendenti per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della [legge n. 190/2012](#), attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza. Con questa sezione si vogliono in primo luogo indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo. La valutazione deve essere effettuata secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato il primo documento che contiene le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO, attuale riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo che aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015 e quelle contenute nel PNA 2022, valide per il triennio 2023/2025, approvato definitivamente dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023 (delibera n. 7/2023).

Con l'adozione di questa sottosezione del PIAO si mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione ed a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione. Ai presenti fini, il concetto di corruzione va letto in senso lato, comprendente cioè i casi di c.d. cattiva amministrazione o *mala gestio*, quali ad esempio i casi di cattivo uso delle risorse, spreco, privilegio, mancanza di apertura e cortesia nei confronti dell'utenza, danno di immagine, favoritismi personali etc.

Tali finalità sono realizzate attraverso:

- a) l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche ulteriori rispetto a quelle minime già previste dalla legge, tenendo conto delle indicazioni ANAC;
- b) la previsione, per le attività ad elevato rischio di corruzione, di meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio di corruzione (tendenza alla massima compressione possibile del c.d. rischio residuo), nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;
- d) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione comunale e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e non, anche in relazione ad eventuali rapporti di parentela o

affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti con i dirigenti e i dipendenti dell'Ente;

- f) la corretta applicazione delle norme che mirano ad evitare tutte le situazioni di conflitto di interesse, nonché delle specifiche norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di cui al [D.Lgs. 39/2013](#);
- g) l'individuazione degli obblighi di trasparenza previsti dal [D.Lgs. 33/2013](#) come aggiornato e modificato con [D.Lgs. 97/2016](#), nell'ambito dell'apposita parte dedicata alla Trasparenza;
- h) l'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al [D.P.R. 62/2013](#) e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 9/1/2014 e smi.

Destinatari del Piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, all'interno del Comune di Moscufo, sono:

- a) amministratori;
- b) responsabili di servizio;
- c) dipendenti;
- d) organismo di valutazione;
- e) ufficio procedimenti disciplinari;
- f) collaboratori, concessionari, incaricati di pubblici servizi e soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative di cui all'art. 1, comma 1-ter, della [Legge 241/90](#).
- g) segretario comunale.

Per l'adozione della presente sottosezione sono state coinvolte tutte le strutture amministrative dell'ente, la proposta è stata presentata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT), che è stato individuato nel Segretario Comunale con decreto del Sindaco n. 3 del 30/6/2022.

Lo RPCT presiede alla corretta applicazione delle misure anticorruzione e per la trasparenza ed allo svolgimento delle relative attività. In particolare:

- a) elabora la proposta della presente sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ed i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Giunta comunale;
- b) coordina, d'intesa con i Responsabili, l'attuazione del Piano, ne verifica l'idoneità e l'efficace attuazione e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni ovvero quando intervengano modifiche normative rilevanti, mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione che incidono sull'ambito di prevenzione della corruzione;
- c) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure appropriate per la rotazione del personale negli incarichi di responsabilità, in particolar modo negli uffici maggiormente esposti al rischio di reati corruttivi;
- d) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- e) controlla l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in merito a completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- f) assicura la diffusione del Codice di Comportamento di cui al [D.P.R. 62/2013](#) per il tramite dei servizi di gestione del personale, nonché il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, anche avvalendosi dei dati forniti dall'ufficio per i procedimenti disciplinari;

- g) vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al [D.Lgs. 39/2013](#), con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, nonché di segnalazione delle violazioni all'ANAC;
- h) riceve le segnalazioni del cd "whistleblowing" e pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi, da intendersi quale prima imparziale deliberazione sulla sussistenza del c.d. fumus di quanto rappresentato nella segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante.

Collaborano con il Responsabile, tutti i dipendenti comunali.

Ai Responsabili sono attribuite le seguenti competenze:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'Autorità giudiziaria;
- predispongono la relazione e la connessa attestazione di avvenuta applicazione dello stesso per il Settore/Area di competenza;
- partecipano attivamente al processo di analisi, ponderazione e gestione del rischio, anche proponendole misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento integrativo per quanto riguarda il Settore o l'Area di competenza e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali e, per quanto di competenza, l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione, nonché, in base ai criteri definiti dal presente Piano, la rotazione del personale;
- in generale, osservano e fanno osservare per quanto di competenza le misure contenute nella presente sottosezione;
- rendono le dichiarazioni previste dalla normativa e dal presente Piano in materia di inconferibilità e/o incompatibilità, assenza di conflitti di interesse, situazione patrimoniale e reddituale.

Si fa riferimento ai dati di contesto interni ed esterni contenuti nella prima sezione del presente PIAO, anagrafe dell'ente.

L'analisi del rischio è un'attività che viene posta in essere dopo aver provveduto all'analisi dei processi e dei procedimenti dell'Ente, intendendo per processo una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Si è fatto riferimento alle aree di rischio comuni ed obbligatorie contenute nell'Allegato 1 del PNA 2019 (pagg. 22-27).

La metodologia di valutazione prevede per ogni evento rischioso di incrociare due indici:

- *La probabilità* - consente di valutare quanto probabile che l'evento accada in futuro (Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza; Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso; Rilevanza degli interessi esterni quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo; Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato, gli eventuali rilievi da parte dell'Organismo di Valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza; Presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o ripetute richieste di tipo civile o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame; Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili; Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione ovvero

reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio; Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa, tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.).

• *L'impatto* - valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso (Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione; Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione; Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente; Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo o autorità esterne).

Per la prevenzione dei rischi sono adottate specifiche di prevenzione, nell'ambito delle seguenti categorie di misure:

- 5) di controllo;
- 6) di trasparenza;
- 7) di regolamentazione;
- 8) di semplificazione;
- 9) di formazione;
- 10) di rotazione;
- 11) di disciplina del conflitto di interessi.

Di seguito si fornisce una specifica elencazione dei processi, del tipo e livello di rischio e delle misure adottate e/o da adottare, comprensivo dei tempi di attuazione:

Processo	Fasi/attività	Struttura responsabile	Tipo e livello di rischio	Misure da adottare	Tempi
Controlli e sanzioni polizia amministrativa e commerciale	Sopralluoghi di verifica presso le sedi degli esercizi e attività di controllo del territorio. Eventuale accertamento di illeciti amministrativi e relativa contestazione configurata in un quadro normativo regolamentare chiaro e preciso. Successivo esame degli atti di controllo assunti dal personale operante svolto da parte della diversa figura del responsabile del procedimento. Ai fini dell'adozione dei provvedimenti correlati al procedimento sanzionatorio e/o all'adozione di sanzioni amministrative accessorie, interviene la figura dirigenziale di specifica competenza.	Polizia locale,	Controlli non svolti o non imparziali; medio	<i>Relazione al segretario comunale</i>	
Controlli e sanzioni di polizia stradale	Attività esterna di accertamento delle violazioni configurata nel quadro normativo fissato dal Codice della Strada.	Polizia locale	Controlli non svolti o non imparziali;	<i>verifiche e controlli a campione da parte del segretario</i>	

	Uno specifico servizio interno si occupa delle procedure amministrative correlate alle verbalizzazioni, avvalendosi di un software gestionale e con il controllo delle diverse figure dei responsabili dell'istruttoria e del procedimento.		basso	<i>comunale</i>	
Mobilità del personale	Predisposizione del bando di mobilità nel quale vengono fissati tra gli altri elementi i requisiti di ammissione alla procedura e sono individuati i criteri di selezione.	Servizio Amministrativo	Favorire un determinato soggetto, medio	<i>Coinvolgimento nelle istruttorie di due o più dipendenti della struttura a rotazione (salvo impossibilità da giustificare al rpct)</i>	
Assunzione di personale a tempo indeterminato	Scelta della procedura. Predisposizione del bando; controllo e verifica delle domande. Nomina della commissione. Svolgimento delle procedure	Servizio Amministrativo	Favorire un determinato soggetto alto	<i>Coinvolgimento nell'istruttoria del Responsabile del Servizio o di altro Responsabile di Servizio afferente</i>	
Affidamenti diretti	Aggiudicazione effettuata in assenza di comparazioni e pubblicità	Tutti i servizi	Fissazione di importi sotto la soglia per utilizzare l'affidamento diretto; invito rivolto alle stesse ditte senza il rispetto dei principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, rotazione alto	<i>Relazione al RPCT in ordine alle ragioni della procedura</i>	
Bandi o lettere invito per la scelta del contraente per appalti. Scelta del contraente. Verifica della aggiudicazione e stipula dei contratti	Predisposizione dei bandi o delle lettere d'invito; fissazione di termini per la presentazione delle offerte, pubblicazione bandi, caricamento di tutta la documentazione di gara nella piattaforma telematica; pubblicazione della determina a contrarre, gestione delle richieste di chiarimenti, nomina della commissione di gara, gestione sedute di gara, trattamento della documentazione di gara, comunicazione e pubblicazione del provvedimento ammessi/esclusi, comunicazione esclusioni da parte del RUP, eventuale sub procedimento di verifica delle anomalie, gestione dell'eventuale accesso agli atti, pubblicazione	Tutti i servizi Servizio appalti e contratti	Favorire un determinato soggetto; non corretta applicazione dei criteri; valutazione non approfondita della congruità dell'offerta; elusione o limitazione della pubblicità delle sedute di gara; conservazione non corretta delle offerte, mancato	<i>Coinvolgimento nell'istruttoria del Responsabile del Servizio o di altro Responsabile di Servizio afferente</i>	

	esito di gara		svolgimento delle verifiche sui requisiti dichiarati al fine di favorire il soggetto aggiudicatario, mancato inserimento nei contratti degli obblighi relativi alla trasparenza e degli obblighi di informazione per dipendenti e collaboratori degli appaltatori della procedura per le segnalazioni (whistleblowing)		
			Alto		
Costituzione in giudizio civile o amministrativo	Esame delle citazioni e delle iniziative di citazione da parte dell'Avvocatura e della struttura competente	Segretario Comunale	Mancata trasparenza nelle decisioni	<i>Relazione al RPCT in ordine alle ragioni della costituzione in giudizio</i>	
			Medio		
Assegnazione alloggi edilizia economia e popolare	Pubblicazione del bando, istruttoria delle domande ammissibili	Servizio Edilizia e Urbanistica	Criteri e/o assegnazioni discrezionali	<i>rotazione del personale (se possibile) o relazione al RPCT delle ragioni dell'impossibilità</i>	
			Basso		
Concessione contributi a famiglie indigenti	Adozione del bando ed esame delle richieste	Servizio Amministrativo	Favorire un determinato soggetto	<i>rotazione del personale (se possibile) o relazione al RPCT delle ragioni dell'impossibilità</i>	
			medio		
Progettazione opere pubbliche	Verifica dei carichi di lavoro dei servizi ed individuazione delle opere che possono essere progettate internamente. In caso negativo, individuazione della procedura di scelta e affidamento dell'incarico	Servizio Lavori Pubblici	Favorire un determinato soggetto		
			alto		
Controlli e sanzioni ambientali	Attività di verifica e controllo, irrogazione eventuali sanzioni	Servizio Edilizia e Urbanistica Polizia Locale	Favorire un determinato soggetto	<i>controllo su iter procedimentale da parte del Segretario Comunale</i>	
			medio		

Adozione di varianti al PRG	Varianti al PRG su istanza di privati o su iniziativa dell'ente	Servizio Edilizia e Urbanistica	Favorire un determinato soggetto medio	<i>Coinvolgimento nell'istruttoria del Responsabile del Servizio o di altro Responsabile di Servizio afferente o del Segretario Comunale</i>	
Esecuzione opere di urbanizzazione	Sopralluogo, collaudo e presa in carico delle opere	Servizio Edilizia e Urbanistica	Lavori non completamente eseguiti o non eseguiti nei tempi e nei modi previsti nella convenzione medio	<i>controllo su iter procedimentale da parte del Segretario Comunale</i>	
Concessione contributi per manifestazioni, eventi	Pubblicazione del bando e scelta delle iniziative da finanziare	Servizio Amministrativo	Criteri non oggettivi o predeterminati, mancanza o irregolarità nei controlli alto	<i>controllo su iter procedimentale da parte del Segretario Comunale</i>	

Vengono adottate le ulteriori seguenti misure di prevenzione comuni a tutte le aree ed attività a rischio, cui si aggiungono quelle specifiche per i singoli procedimenti e/o processi:

- controllo sulla regolarità degli atti amministrativi;
- definizione ed attuazione della rotazione sia ordinaria che straordinaria del personale e degli incaricati di elevata qualificazione, salva impossibilità da motivare al RPCT;
- inserimento nei contratti di specifiche clausole che prescrivono l'obbligo di rispetto del Codice di comportamento e del Codice di comportamento integrativo e la relativa causa di risoluzione in caso di inadempimento;
- verifica degli incarichi extra istituzionali svolti dai dipendenti e dai responsabili;
- adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (cd whistleblower);
- verifica del rispetto dell'obbligo di astensione e del rispetto dei vincoli di inconfirabilità ed incompatibilità;
- verifica del cd pantouflage;
- verifica dei vincoli per la formazione di commissioni di gara e/o concorso;
- sottoscrizione dei protocolli di integrità, di legalità ed antimafia;
- individuazione del RASA.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione viene effettuato dal RPCT, coadiuvato dai Responsabili per mezzo delle seguenti attività:

- a) riunioni periodiche al fine di verificare l'attuazione del Piano e tempestiva informazione circa eventuali anomalie riscontrate;
- b) organizzazione dell'attività di formazione;
- c) redazione di una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta;
- d) proposte di modifica o adeguamento del Piano a seguito delle verifiche;
- e) verifica del rispetto dello svolgimento delle azioni entro i termini indicati nel Piano ed eventuale diffida ad adempiere.

I Responsabili sono obbligati a fornire al RPCT attività di collaborazione e referto rispetto al monitoraggio di cui sopra

In materia di trasparenza, si precisa che:

- 1) Il Responsabile prevenzione corruzione e della trasparenza ha l'obbligo e la responsabilità di controllare e monitorare gli obblighi di pubblicazione, recepire le richieste relative sia all'accesso civico semplice sia all'accesso civico generalizzato, segnalare i casi di inadempimento in materia di obbligo di pubblicazione dei documenti/dati/informazioni agli organi disciplinari interni, al vertice politico dell'amministrazione e all'organismo di valutazione.
- 2) Sono individuati i referenti del RPCT nelle singole articolazioni organizzative.
- 3) I Responsabili di Servizio/Area sono responsabili, per la parte di propria competenza ex art. 43, comma 3, [D.Lgs. n. 33/2013](#) e s.m.i.: del regolare flusso dei documenti/dati/informazioni da pubblicare; della completezza, chiarezza, correttezza dei dati oggetto di pubblicazione; della qualità delle informazioni pubblicate in termini di integrità, costante aggiornamento, tempestività, semplicità di consultazione, conformità all'originale, indicazione della loro provenienza e riutilizzabilità; dell'avvenuta pubblicazione dei dati e del rispetto dei relativi termini di legge.

Relativamente alla puntuale applicazione dei vincoli di trasparenza si ricorda che per:

- Aggiornamento "tempestivo" - ex art. 8 [D.Lgs. n. 33/2013](#) deve intendersi un termine relativo, da valutare ed applicare in relazione alle circostanze concrete della fattispecie;
- Aggiornamento "trimestrale" o "semestrale" - la pubblicazione effettuata tempestivamente e comunque entro trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre.
- Aggiornamento "annuale" - la pubblicazione avviene tempestivamente e comunque entro trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'amministrazione in base a specifiche disposizioni normative.

Inoltre, che la durata dell'obbligo di pubblicazione deve intendersi fissata ordinariamente in cinque anni che decorrono dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati abbiano prodotto i loro effetti.

Ed ancora che bisogna rispettare i seguenti vincoli:

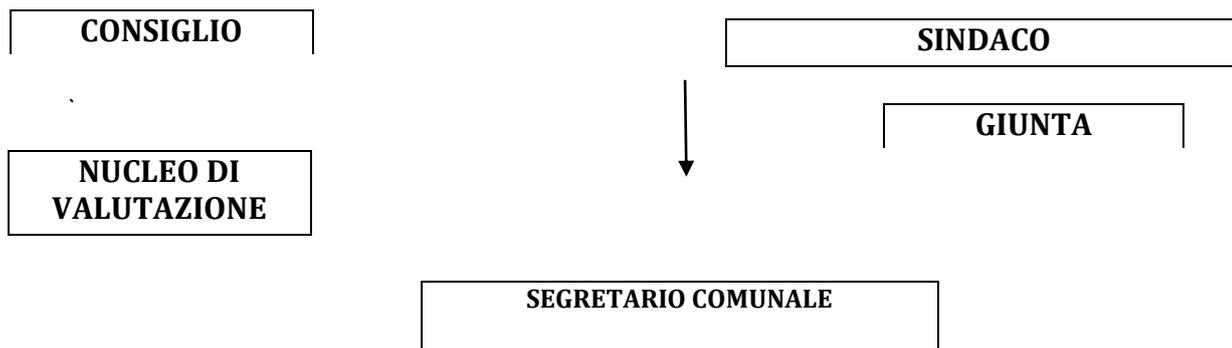
- 1) Completezza: la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative di ciascun Servizio di cui si compone la struttura organizzativa del comune;
- 2) Dati aperti e riutilizzo: i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi.

SEZIONE TERZA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ente è organizzato sulla base dell'organigramma come deciso dalla G.C. con deliberazione n. 46 del 31.05.2024



SETTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE FINANZIARIO	SETTORE TECNICO	SETTORE POLIZIA LOCALE

La struttura è articolata nei seguenti settori:

Settore Amministrativo

Settore Finanziario

Settore Tecnico

Settore Polizia Locale

I profili professionali previsti attualmente dall'ente, stante che sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16 novembre 2022, delle prescrizioni dell'articolo 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, sono state modificate con deliberazione di G.C..

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla [Legge n. 81/2017](#), che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle Leggi n. [124/2015](#) ed [81/2017](#)) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica, mentre al momento non risultano essere stipulate specifiche disposizioni contrattuali nazionali.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi:

promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione;

promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi;

miglioramento della performance individuale ed organizzativa;

integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso;

riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro.

Il Dipendente è tenuto a rispettare il monte ore giornaliero e settimanale previsto dal proprio contratto individuale e delle fasce di reperibilità giornaliera, che coincideranno con gli obblighi di compresenza del personale in servizio presso la sede, come segue:

– mattina 9 - 13.00;

– pomeriggio 15.30 - 17.30 (nei giorni di rientro).

Resta in capo al Responsabile del competente Servizio la massima autonomia organizzativa, anche in deroga alle prescritte fasce di reperibilità, per motivate esigenze lavorative.

Nel caso suddetto al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Eventuali sopravvenuti impedimenti alla reperibilità dovranno essere preventivamente segnalati via e-mail al proprio dirigente. L'amministrazione può convocare il lavoratore a riunioni e incontri specifici, previo congruo preavviso.

Il lavoratore che presta il proprio servizio in lavoro agile ha l'obbligo di assolvere i compiti a lui assegnati con la massima diligenza, in conformità a quanto disposto per la prestazione ordinaria ed a quanto richiesto dal proprio dirigente, conservando gli stessi diritti ed obblighi del lavoratore in sede.

In occasione del lavoro agile non si applicano la disciplina dello straordinario e la disciplina dei buoni pasto. Il dipendente potrà fruire dei permessi, previa autorizzazione del Responsabile.

È riconosciuto al dipendente il diritto alla disconnessione dalle 20 alle 7 del mattino successivo, nonché nelle giornate festive. Tale previsione non si applica in caso di reperibilità o nei casi di comprovata urgenza.

Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono le seguenti:

- 1) supporto agli organi di governo;
- 2) attività che richiedono la ricerca di documenti cartacei, con particolare riferimento al diritto di accesso;
- 3) prestazioni che si svolgono in turnazione;
- 4) politiche per la sicurezza della viabilità stradale;
- 5) polizia amministrativa;
- 6) polizia commerciale e annonaria;
- 7) polizia ambientale;
- 8) polizia edilizia;
- 9) polizia locale e amministrativa;
- 10) presidio e il controllo del territorio; infortunistica stradale;
- 11) polizia giudiziaria;
- 12) polizia mortuaria;
- 13) soccorso della protezione civile;
- 14) prevenzione e gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 15) gestione documentale e dell'archivio generale nell'ambito della sezione protocollo archivio;
- 16) organizzazione e svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie;
- 17) erogazione di servizi anagrafici, di stato civile;
- 18) gestione tecnica degli impianti sportivi (operai);
- 19) svolgimento delle attività educative;
- 20) programmazione e gestione illuminazione pubblica;
- 21) programmazione e gestione delle infrastrutture stradali;
- 22) programmazione e gestione della manutenzione del patrimonio stradale, del ciclo idrico integrato e dell'arredo urbano semafori.

Il lavoro agile è disposto nel rispetto della percentuale minima del 15% stabilita dalla normativa vigente e nella percentuale massima del 25% dei dipendenti impiegati in attività che possono essere utilmente prestate con tale modalità, ove i dipendenti lo richiedano. Tale percentuale è calcolata in prima istanza sulla somma complessiva dell'orario individuale settimanale o plurisettimanale dei dipendenti impiegabili in modalità agile presso ciascun Servizio. Comunque, la predetta percentuale massima del 25% non deve essere superata a livello complessivo di Ente.

Le condizioni che abilitano lo svolgimento del lavoro agile sono le seguenti:

- a) prevalenza, per ciascun lavoratore, della prestazione in presenza (fatta eccezione per il rispetto delle prescrizioni disposte dal medico competente), prevalenza da calcolarsi in base all'orario individuale settimanale o plurisettimanale di ciascun dipendente;
- b) sottoscrizione da parte del dipendente e del Responsabile cui il lavoratore è assegnato di un apposito contratto individuale;

- c) garanzia che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca, in alcun modo, la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti, secondo specifica dichiarazione resa dal dirigente cui il lavoratore è assegnato;
- d) garanzia che sia presente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove ne sia stato accumulato, sempre secondo specifica dichiarazione resa dal dirigente cui il lavoratore è assegnato;
- e) garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
- f) garanzia della sicurezza delle comunicazioni;
- g) idoneità della prestazione di lavoro;
- h) formazione del personale sul rispetto delle norme di sicurezza, sulle modalità di collegamento e di utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché sulle conseguenze rispetto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'individuazione del personale chiamato a prestare l'attività lavorativa in modalità agile dovrà essere disposta in via prioritaria sulla base dei seguenti criteri, che vanno applicati dai singoli Responsabili:

- 1) adeguatezza ed efficacia della modalità della prestazione nell'esercizio dell'attività lavorativa specifica, da ritenersi condizione abilitante all'attivazione dell'istituto;
- 2) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 [D.Lgs. 151/2001](#);
- 3) condizioni di salute del dipendente e dei componenti del relativo nucleo familiare;
- 4) presenza nel nucleo familiare di figli minori di quattordici anni;
- 5) distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- 6) numero e tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e relativi tempi di percorrenza.

Le modalità per accedere al lavoro agile sono le seguenti: il dipendente presenta apposita richiesta scritta al proprio responsabile il quale, valutate le richieste pervenute, si esprime sulle stesse, nel rispetto delle condizioni di cui detto in precedenza e sempre che l'attività specifica cui il lavoratore è adibito sia ritenuta utilmente prestabile in modalità agile, trasmette all'Ufficio Personale la domanda al fine di verificare il rispetto della percentuale massima ammissibile.

Ricevuta la favorevole verifica del Responsabile dell'Ufficio Personale, il Responsabile di Servizio competente sottoscrive con il dipendente il contratto individuale, corredato di un apposito progetto contenente gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, le modalità e i tempi di esecuzione della stessa e la scadenza.

Il lavoro agile è svolto nel rispetto degli obblighi e dei doveri nonché dei diritti connessi al rapporto di lavoro subordinato previsti per legge e dal contratto e dalle prerogative e dai diritti sindacali di cui gode il dipendente stesso. Il lavoratore e mantiene il medesimo trattamento giuridico ed economico, con la erogazione delle indennità che non sono incompatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il dipendente continua ad osservare una condotta uniformata al Codice di comportamento ed è obbligato a prestare la propria attività con regolarità e diligenza, rispettando tutte le istruzioni e le indicazioni che gli verranno fornite. In particolare, deve segnalare immediatamente gli eventuali cattivi funzionamenti delle apparecchiature e può in tal caso essere richiamato a svolgere la sua prestazione in modalità ordinaria. Tale richiamo può essere effettuato anche per esigenze di servizio. Le comunicazioni di richiamo allo svolgimento in modalità ordinaria della prestazione devono essere effettuate il prima possibile e, nel caso di esigenze di servizio, di norma con un preavviso di almeno 12 ore. In questi casi non è previsto il recupero dello svolgimento delle attività in modalità agile. Il dipendente è altresì tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso inerenti all'attività lavorativa e, conseguentemente, adotta ogni misura idonea a garantire tale riservatezza. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali, in considerazione delle mansioni ricoperte, il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme in materia di cui al [Regolamento](#)

[GDPR \(UE 679/2016\)](#) e al [D.Lgs. 196/2003](#) e s.m.i. Devono altresì essere rispettate le disposizioni interne impartite dall'Ente in qualità di Titolare del trattamento. In particolare il dipendente è tenuto a: custodire e conservare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o di perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, nonché di evitare la diffusione dei dati personali a soggetti terzi; evitare di lasciare incustoditi documenti contenenti dati personali, evitare la stampa di documenti e custodire gli stessi in un luogo sicuro; evitare di divulgare dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa in presenza di terzi; non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano fruibili e/o osservate da terzi; bloccare il computer in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro.

Anche durante le giornate rese in modalità agile il dipendente ha diritto alla tutela INAIL.

L'Amministrazione e/o il lavoratore possono recedere dal contratto individuale sottoscritto di lavoro agile con un preavviso di 15 giorni. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Costituisce giustificato motivo di recesso l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto. Il lavoro agile può essere oggetto di recesso senza preavviso per ragioni organizzative, in particolare a titolo esemplificativo: assegnazione del/della dipendente ad altre mansioni diverse; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile di cui al contratto individuale ed al progetto; mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza.

Per svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile, al lavoratore – per quanto possibile – sono forniti gli strumenti tecnologici utili e necessari di proprietà dell'Amministrazione.

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2024 era la seguente:

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO O PARZIALE	TOTALE
		Ind.	Det.		
		Ind.	Det.	pieno parziale	
CATEGORIA D		0	0	0	0
CATEGORIA C		1	0	1	1
CATEGORIA B		3	0	2	3
CATEGORIA A		0	0	0	0
TOTALE		4	0	3	4

Sulla base dell'esame della dotazione organica, sentiti i *responsabili di servizio*, si attesta che non vi sono dipendenti in sovrannumero o in eccedenza.

Le capacità assunzionali dell'ente, relativamente alle assunzioni indeterminate, sono quelle riportate negli allegati al presente PIAO calcolate ai sensi del D.L. 34/2019 / (allegato A).

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2025/2027

Al riguardo si osserva che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 dell'8/05/2024, è stato approvato il Piano Integrato di attività e di Organizzazione (PIAO) 2024/2026 oggetto di variazione con la deliberazione della Giunta Comunale n. 73 dell'11/10/2024.

Con i predetti atti deliberativi è stata, fra l'altro, programmata l'assunzione, mediante concorso pubblico, di n. 2 posti di "Istruttore Amministrativo - Contabile", a tempo parziale e indeterminato. Quindi, con bando di concorso pubblico, approvato con determina dirigenziale n. 12 del 15/10/2024, pubblicato, all'Albo pretorio on line, sul sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente dell'Ente nonché sul portale "inPA" a partire dal 15/10/2024, è stato indetto il relativo bando di concorso, con scadenza 29/10/2024.

All'esito dello svolgimento del concorso, è stata approvata la graduatoria di merito che recava n. 30 idonei, compresi i n. 2 vincitori (determinazione n. 28 del 24/12/2024) e si è proceduto a richiedere cronologicamente la disponibilità all'assunzione ai vincitori ricevendo l'accettazione da parte del solo vincitore secondo classificato che ha preso servizio in data 30/12/2024. La prima classificata ha rinunciato chiedendo motivatamente la permanenza in graduatoria.

Nel frattempo, si era provveduto, con determinazione del 29.12.2024, allo scorrimento della propria graduatoria, con riferimento alla terza classificata, senza tuttavia riuscire a perfezionare la seconda assunzione entro la data del 31/12/2024 per relativa rinuncia.

Successivamente la prima classificata ha accettato la successiva proposta di assunzione, formulata in data 7/02/2025 con presa di servizio in data 1/03/2025.

Ciononostante, alla data del 17/04/2025 Il Comune di Francavilla al Mare ha chiesto il rilascio del nulla osta all'assunzione in seguito allo svolgimento di una procedura di mobilità volontaria proprio relativamente alla predetta neoassunta la quale ha manifestato la necessità, improcrastinabile, di riavvicinarsi alla propria residenza.

Orbene, come si evince da tutti gli atti di programmazione del personale assunti negli ultimi anni:

- il Comune di Roccamorice registra una cronica carenza di risorse umane acuita per effetto del collocamento a riposo del dipendente Responsabile del Settore Amministrativo che aveva anche la responsabilità, ad interim, del Settore Finanziario, con decorrenza 1.06.2024;

- tale carenza di risorse umane è stata affrontata (non potendosi procedere, negli anni passati, a tempestiva assunzione di personale di ruolo a tempo indeterminato, per mancato rispetto dei vincoli normativo - finanziari) programmando nel PIAO 2024 - 2026, l'assunzione a tempo determinato per n. 12 ore settimanali di n. 1 Istruttore Amministrativo da destinare al Settore Amministrativo del Comune (assunzione avvenuta, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, per n. 6 ore settimanali, incrementate poi, ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, per ulteriori n. 6 ore settimanali);

- sotto il profilo della responsabilità di servizio si è affidata la responsabilità del Settore Amministrativo, con decreto sindacale n. 1 dell'1.06.2024, al dipendente come sopra in servizio e la responsabilità del Settore Finanziario, con decreto del Vicesindaco, n. 2, in pari data, al Sindaco, dott. Alessandro D'Ascanio;

- tale carenza di personale, nonostante la richiamata assunzione a tempo determinato e la nuova organizzazione dei Settori ha continuato a rappresentare un grave problema per l'efficienza amministrativa e operativo – gestionale dell'Ente;

- al momento il Comune di Roccamorice, nonostante lo svolgimento del concorso di cui sopra, registra solo n. 3 dipendenti di ruolo appartenenti tutti all'area degli "Operatori esperti" oltre n. 1 dipendente assunto in data 30/12/2024, appartenente all'Area degli Istruttori (e alcune figure professionali in servizio ai sensi dell'art. 14 CCNL 2004 o art. 1, comma 557, legge 311/2004 operanti nel Settore Tecnico, oltre a quella sopra citata operante nel Settore Amministrativo);

- il dipendente neoassunto sta proficuamente operando nel Settore Finanziario, ma non riesce al momento a svolgere anche le attività che erano in capo alla neo assunta e che questa avrebbe dovuto perfezionare ed implementare nei prossimi mesi.

A questo punto, la difficoltà nel procedere ad una stabile e fruttifera copertura del posto di Istruttore da destinare, come da programmazione, fin dal 31.12.2024, al Settore Amministrativo, comporta la necessità, per l'Ente, di operare una diversa scelta assunzionale, optando, per i prossimi mesi al trattenimento in servizio della dipendente appartenente all'Area degli Operatori, in servizio nel medesimo Settore Amministrativo ed operante nei Servizi Demografici, dello Stato Civile, dell'Anagrafe e dell'Elettorale.

Tale scelta si rende indispensabile non potendosi procedere all'assunzione nei prossimi mesi (ove vi fosse un candidato idoneo disponibile) di un neovincitore di concorso, il quale senza esperienza si troverebbe a dover attivamente operare fin da subito senza alcun supporto esperienziale e formativo da parte della dipendente che dovrebbe essere, invece, collocata in pensione.

Tale scelta si rende, altresì, necessaria la fine di poter garantire lo svolgimento dei Servizi Demografici, dello Stato Civile, dell'Anagrafe e dell'Elettorale, che nessun altro dipendente del Comune è in grado di garantire, ivi compreso il Responsabile del Settore, in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 e dell'art. 14 del CCNL 2004, che è impegnato negli altri servizi afferenti al medesimo Settore Amministrativo.

Tale trattenimento in servizio consentirà un passaggio di competenze in favore dell'altra dipendente di ruolo dell'Area degli Operatori attualmente operante nell'ambito del Settore Amministrativo, ma nel Servizio Delibere, Protocollo e Albo on line, per effetto di nuova distribuzione di compiti tra i dipendenti in servizio.

L'eventuale e ipotetico scorrimento della propria graduatoria per la copertura del posto vacante di Istruttore Amministrativo contabile da destinare al Settore Amministrativo è rinviato ad ulteriore e solo eventuale provvedimento amministrativo di scelta discrezionale in ordine al definitivo assetto di questo Comune.

Al momento e prudenzialmente, al fine di garantire, con certezza e regolarità tutti i servizi comunali, si ritiene indispensabile, procedere, in primo luogo, al consolidamento della fase di apprendimento del neoassunto, e in secondo luogo, al trattenimento in servizio della dipendente addetta ai Servizi Demografici al fine di consentire il passaggio di competenza di quest'ultima in favore dell'altra dipendente di ruolo che presenta massimi livelli di stabilità di sede.

Non è, dunque, prevista alcuna assunzione a tempo indeterminato, per le annualità 2025, 2026 e 2027 con riferimento a ogni profilo professionale possibile, ivi compreso quello di "Istruttore Amministrativo - Contabile" oggetto del bando di concorso approvato con determina dirigenziale n. 12 de1 15/10/2024, la cui graduatoria è stata approvata con determinazione n. 28 del 24/12/2024.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

2025

PROFILO	REGIME ORARIO	DECORRENZA	SPESA ANNUA
///	///	///	///

2026

PROFILO	REGIME ORARIO	DECORRENZA	SPESA ANNUA
///	///	///	///

2027

PROFILO	REGIME ORARIO	DECORRENZA	SPESA ANNUA
///	///	///	///

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO

La possibilità di permanenza in servizio oltre il limite d'età è prevista dall'articolo 1, comma 165, della Legge di Bilancio per il 2025 che ha anche eliminato l'obbligo di pensionamento d'ufficio a 65 anni per i dipendenti pubblici in possesso dei requisiti per la pensione anticipata, innalzando il limite a 67 anni d'età (salva diversa decisione dell'amministrazione che ne può richiedere appunto il trattenimento fino ai 70 anni).

Il trattenimento in servizio è una misura che consente al dipendente pubblico di continuare a lavorare oltre il limite ordinario previsto al raggiungimento dell'età o dei requisiti necessari per la pensione al fine di tutoraggio e formazione di nuovi dipendenti o di altri dipendenti già in servizio, ma destinati all'Ufficio occupato dal soggetto in procinto di collocamento a riposo.

La possibilità può essere attuata esclusivamente previa valutazione dell'amministrazione di riferimento e per il personale che non abbia più di settant'anni.

La base di calcolo per l'individuazione del limite percentuale massimo è quello relativo alle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative.

Nel caso degli enti locali, si deve fare riferimento al valore soglia calcolato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

L'Amministrazione comunale di Roccamorice valuta, con l'approvazione del presente PIAO, necessario il trattenimento in servizio della dipendente addetta all'Ufficio Anagrafe – Elettorale – Servizi Demografici in considerazione della necessità di operare il trasferimento di competenza alla dipendente addetta fino ad oggi all'Ufficio Delibere.

La necessità di tale trattenimento è stimata in mesi 12 dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia (e quindi dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista).

Dalla consultazione del fascicolo di ufficio, la dipendente Maria De Sanctis dovrebbe essere collocata in quiescenza dal giorno 31.05.2025 per raggiunti limiti d'età e di versamenti contributivi.

La relativa spesa (a partire dal giorno 1.06.2025 e per 24h/settimanali) è quantificata in € 7.402,31 (annuali) rispettosa del limite finanziario fissato dalla normativa sopra richiamata pari ad € 7.499,51.

Infatti, come da foglio di calcolo allegato al presente PIAO la spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (anno 2024) è pari a € 124.695,05. La soglia di cui all'art. 4 del D.M. 33/2019, pari al 29,5% della media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE, permette di procedere ad assunzioni per un incremento finanziario della spesa di personale pari ad € 74.995,07 il cui 10% è pari ad € 7.499,51.

Si può, dunque, procedere a tale trattenimento in servizio.

DESCRIZIONE	IMPORTO	10 PER CENTO CAPACITÀ
Operatore Amministrativo 24 ore settimanali (Addetto Ufficio Anagrafe – Elettorale – Servizi Demografici)	€ 7.402,31 (dal 1.06.2025 al 31.12.2025)	€ 7.499,51

Al riguardo si osserva che sulla base della [circolare della Ragioneria generale dello Stato 7 aprile 2025, n. 8](#), il trattenimento in servizio non genera nuovi e maggiori costi per le finanze pubbliche. Gli Enti locali non sono, infatti, tenuti ad applicare le limitazioni al turn over previste dall'articolo 1, commi da 823 a 829 (il 75% del costo delle cessazioni del 2024), della legge 207/2024.

Da tale ricostruzione si ricava che il trattenimento in servizio non è una nuova assunzione.

Con il trattenimento in servizio il rapporto di lavoro prosegue fino al raggiungimento del limite massimo di età o del diverso eventuale inferiore termine concordato tra le parti.

Sul piano finanziario, il limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente previsto dalla norma *“non determina la necessità di accantonare e di rendere indisponibile, sul bilancio dell'amministrazione che dispone il trattenimento in servizio, la corrispondente quota di facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente”*.

Quindi, il trattenimento in servizio non consuma risorse delle facoltà assunzionali.

In ogni caso, l'Ente – come sopra motivato - per l'annualità 2025 non intende procedere ad assunzioni di personale.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2025

Come sopra anticipato, il Comune di Roccamorice necessita al fine di garantire continuità ai servizi dell'Ente di garantire la presenza di n. 2 dipendenti appartenente all'Area degli Istruttori da destinare al Settore Amministrativo e al Settore Tecnico cui conferire le relative responsabilità di Settore.

Sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009. Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Per i Comuni non soggetti al patto di stabilità, quale il Comune di Roccamorice vale la disposizione di cui all'art. 1, comma 562, della predetta legge 296/2006 che statuisce: *“562. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”*. Il limite da considerare per il Comune di Roccamorice è, dunque, pari a € 161.392,84, come da prospetto allegato B.

Con tale disposizione, estesa quale principio di coordinamento della finanza pubblica anche alle regioni e agli enti locali, il legislatore ha volute porre un limite alle spese per personale assunto con contratto a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro.

Al fine di determinare la soglia di spesa per assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 9, co. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è necessario comunque prendere in considerazione il rispetto dei limiti di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, attualmente in vigore.

Il Comune di Roccamorice è in regola con il rispetto dei limiti delle spese di personale nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente e dunque il limite di spesa per assunzioni a tempo determinato è pari alla spesa effettiva sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (intendendosi per *“spesa sostenuta”* la spesa impegnata a carico del *bilancio/dei bilanci dell'esercizio/degli esercizi* di riferimento, assumendo il dato contabile degli impegni risultanti dal conto del bilancio, in analogia con quanto affermato dalla Corte dei conti – Sezione autonomie con delibera n. 2/2010).

Orbene, la Deliberazione 1/SEZAUT/2017/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, afferma che *“[...] nell'ipotesi in cui non sia stata sostenuta alcuna spesa sostenuta nell'anno 2009, ovvero nel triennio 2007/2009, si potrebbe ritenere funzionale consentire le assunzioni determinate dall'assoluta necessità di far fronte ad un servizio essenziale per l'ente (cfr. Sez. reg. contr. Lombardia, delibera n. 29/2012/PAR, Sez. reg. contr. Puglia, delibera n. 149/2016/PAR). Questa nuova soglia di spesa, nella misura strettamente necessaria a far fronte ad esigenze eccezionali, costituirà, a sua volta, il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi”*.

La Sezione Autonomie in particolare osserva che: *“Particolare attenzione, in questo contesto, meritano gli enti di minori dimensioni, che, per l'esiguità delle risorse umane a disposizione, risultano particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile (si pensi, ad es., all'ipotesi di un congedo per maternità), cui non riescono a far fronte attraverso rimedi gestionali alternativi, con conseguente rischio di compromissione delle funzioni o dei servizi di natura essenziale. Nella condivisibile esigenza di riconoscere margini di flessibilità applicativa anche a queste realtà, cui non sono rimaste estranee in passato neanche le Sezioni riunite di questa Corte (delibera n. 12/2011, cit.), potrebbe, dunque, ammettersi la possibilità di individuare una nuova base di spesa, nei termini anzidetti, previa idonea motivazione in ordine alla sussistenza delle circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire.”*

La Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG ha affermato che il criterio della *“spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente”* rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 i quali, soprattutto ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza o dalla esiguità della spesa storica pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile; conseguentemente, è stato affermato il seguente principio di diritto: *«Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31.05.2010, n. 78 e ss.mm.ii., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento»*.

La spesa ritenuta necessaria per garantire tali servizi essenziali, sulla base di una stima condotta dal Segretario Comunale, d'intesa con i Responsabili di Settore attualmente in carica, in considerazione dei carichi di lavoro in capo agli attuali dipendenti di ruolo in servizio, dell'esperienza di ciascuno e delle necessità derivanti dalle attività da svolgere risulta pari ad € 25.000 circa come da riparto che segue: 1) Settore Tecnico € 11.000 circa; 2) Settore Amministrativo € 8.000 circa; 3) Settore Polizia locale € 6.000 circa.

Si ritiene, dunque, di poter innalzare il rispettivo limite di spesa di cui art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31.05.2010, n. 78, per il personale a tempo determinato di circa € 9.000, necessari a garantire la copertura della somma prevista (spesa sostenuta nel 2009: € 15.927,74 – spesa programmata nel 2025 € 25.000) anche alla luce della considerazione per cui le assunzioni flessibili, per far fronte ad esigenze urgenti, non durature nel tempo, straordinarie ed eccezionali, rappresentano una misura ragionevole, in termini di economicità ed efficacia dell'azione amministrativa.

Richiamato, ora, l'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 quater della legge n. 296/2006 che *“permane, a carico degli enti territoriali (...) secondo il parametro individuato dal comma 557-quater, da intendere in senso statico, con riferimento al triennio 2011-2013”* (Sezione delle autonomie n. 16/2016/QMIG).

Considerando che il limite così come sopra individuato è pienamente rispettato per l'assunzione sopra descritta, si riporta di seguito il piano di assunzione a tempo determinato.

ASSUNZIONI FLESSIBILI A TEMPO DETERMINATO

profilo	Modalità di assunzione	Spesa annua
---------	------------------------	-------------

Istruttore Amministrativo	Convenzione art. 14 CCNL 2004 oppure art. 1, comma 557, legge 311/2004	€ 8.000
Istruttore Direttivo Tecnico	Convenzione art. 14 CCNL 2004 oppure art. 1, comma 557, legge 311/2004	€ 11.000
Agente di P.L.	Convenzione art. 14 CCNL 2004 oppure art. 1, comma 557, legge 311/2004	€ 6.000

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2023/2025 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e 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”;
- Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- [“Decreto Brunetta n. 80/2021”](#) in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);
- Documento Unico di Programmazione del Comune del triennio 2023-2025.

Gli assi portanti del Piano 2023-2025 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi missione di servizio dell'ente”;
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l'ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2023-2025 sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- 3) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Direzioni/Settori;
- 4) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2023-2025;

- 5) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- 6) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- 7) dare attuazione alle previsioni dettate dal [D.L. n. 36/2022](#) per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;
- 8) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione, ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;
- 9) supportare l'utilizzazione del lavoro agile.

Su questa base, sentite le esigenze indicate dai responsabili e previa informazione e confronto con i soggetti sindacali, si indicano i seguenti temi:

- aggiornamento rispetto alle novità legislative e contrattuali,
- procedimento amministrativo
- prevenzione della corruzione

Con l'utilizzazione di una quota definita nello specifico regolamento dell'incentivo per le funzioni tecniche di cui al comma 4 dell'articolo 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#), viene finanziata la partecipazione di dipendenti e/o dirigenti dell'ente a master e scuole di specializzazione in tema di contratti pubblici.

SEZIONE QUARTA

MONITORAGGIO

Il monitoraggio della sottosezione 'Valore pubblico e 'Performance' come stabilito dagli artt. 6 e 10 del [D.Lgs. 150/2009](#), in coordinamento con quanto previsto dal vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dell'Ente, si realizza nei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione nello specifico dev'essere validata dall'Organismo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

L'attività di monitoraggio della parte sugli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione è svolta costantemente dall'ufficio preposto alla transizione al digitale e sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento delle attività, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi per il rispetto della programmazione amministrativo-contabile effettuata dall'Amministrazione.

Relativamente alle azioni positive l'attività di verifica attuativa è svolta mediante:

Riunioni periodiche tenute dal Segretario Comunale con i responsabili di Servizio.

L'attività di monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è articolata almeno a cadenza semestrale, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di possibili criticità, in particolare a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura. In particolare, verranno monitorate tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare i rischi emergenti, identificare i processi organizzativi eventualmente tralasciati in fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio e verificarne la funzionalità a fronte di cambiamenti sopravvenuti.

Il monitoraggio è effettuato dall'apposita struttura di supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

In relazione alla sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da parte del Nucleo di Valutazione.

Quanto al lavoro agile il monitoraggio è effettuato, con cadenza semestrale, dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane.

Quanto al Piano triennale del fabbisogno di personale è previsto un monitoraggio semestrale.

La verifica e il monitoraggio rispetto alle attività formative programmate è effettuata dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane con il confronto rispetto al cronoprogramma predisposto per la gestione dei singoli progetti formativi inseriti nel piano annuale.