Comune di Arquata del Tronto

Provincia di Ascoli Piceno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025-2027

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

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 9 del 29.01.2025

Indice

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI 3

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO

1.1 Analisi del contesto esterno **4**

1.2 Modalità di gestione dei servizi pubblici locali **5**

1.3 Organigramma dell'ente **6**

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico **6**

2.2. Performance **6**

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza **9**

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa **10**

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale..... **11**

3.2 Organizzazione del lavoro agile **11**

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale **12**

3.3.1 Programmazione triennale dei fabbisogni di personale **13**

3.4 Piano Azioni Positive 2025 -2027 ..... **14**

3.5. Piano della formazione del personale..... **19**

4. MONITORAGGIO 20

ALLEGATO 1 – Piano Obiettivi 2025

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito dalla legge n. 113/2021.

Il PIAO è finalizzato al raggiungimento, in modo lineare e semplificato, dei seguenti obiettivi:

- sviluppare un processo politico-strategico autorevole, che sappia orientare i comportamenti;
- sviluppare un management consapevole delle finalità di chi partecipa e coopera per il buon esito delle stesse;
- favorire la partecipazione e la consapevolezza del personale rispetto alle finalità;
- realizzare un piano di sviluppo pluriennale sostenibile appropriato alla cultura organizzativa dell'Ente;
- costruire un sistema di procedure appropriato alle finalità che si intendono perseguire;
- realizzare un sistema di comunicazione ispirato a modelli cooperativi;
- implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie, adeguate ai differenti livelli di responsabilità;
- orientare la performance e, in generale, l'intera pianificazione e programmazione delle amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (valore pubblico).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire e razionalizzandone la disciplina, in un'ottica di massima semplificazione, degli atti di pianificazione e programmazione cui sono tenute le amministrazioni e che prima venivano predisposti e approvati separatamente. A tale fine, il piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del D.M. che introduce il piano-tipo.

Il PIAO 2025.2027 vuole assicurare la **qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa**, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla **costante e progressiva semplificazione dei processi**.

Il PIAO intende:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Le azioni e le attività sono ricondotte alle finalità istituzionali e alla necessità di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio.

Nello specifico, si tratta di un documento di programmazione unico che accorpa organicamente:

- PTFP (piano triennale fabbisogni di personale)
- PAP (piano delle azioni positive);
- PdF (piano delle performance);
- PTPCT (piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza);
- POLA (piano organizzativo del lavoro agile);

Il piano integrato di attività e organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009, della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e del Decreto della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI -DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132: "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) rappresenta una grande occasione per realizzare progetti coerenti agli obiettivi del Recovery Plan, la grande opportunità di investimento per innovare il nostro Paese.

Ai fini della predisposizione del PIAO 2025.2027, si richiamano i seguenti documenti programmatici:

- la deliberazione del Consiglio comunale n. 35 del 25.11.2024, divenuta esecutiva, con la quale è stato approvato il Documento unico di programmazione 2025/2027;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 47 del 30.12.2024, dichiarara immediatamente esecutiva, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2025/2027;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 13.01.2025 con la quale si è proceduto all'Assegnazione definitiva delle risorse ai Responsabili dei settori anno 2025;

Il PIAO è diviso in 4(quattro) sezioni, di seguito compilate e descritte:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Denominazione dell'Ente: Comune di Arquata del Tronto.
Indirizzo: Frazione Borgo Snc (sede comunale provvisoria) Arquata del Tronto.

Codice fiscale/Partita IVA: 00353580442.
Rappresentante legale: Sindaco Dott. Michele Franchi.
RPCT: Segretario Comunale Dott. Pasquale Ercoli.
Dipendenti al 31 dicembre anno 2024: n 27 totali, di cui n. 12 tempo indeterminato e 15 a tempo determinato
Telefono: 0736809122
Sito internet: https://comune.arquatadeltronto.ap.it/home
E-mail: info@comune.arquatadeltronto.ap.it
PEC: comune.arquatadeltronto@emarche.it

1.1 Analisi del contesto esterno

La situazione al 31/12/2024 è la seguente:
Popolazione: 923 abitanti
Nati nell'anno 2024: 6
Deceduti nell'anno: 2024: 20
Saldo naturale: - 14
Immigrati nell'anno: 5
Emigrati nell'anno: 20
Saldo migratorio: - 15

Risultanze del territorio
Superficie Kmq **92,5**
Risorse idriche:

- laghi: nessuno
- fiumi: n. 1

Strade:

- Statali Km. 6,00
- Provinciali Km. 58,00
- Comunali Km. 22,00
- Vicinali Km. 10,00
- Autostrade NO

Strumenti urbanistici vigenti:
Piano regolatore – PRG: SI (Approvato con Delibera C.C. n. 13 del 26/04/2016 e ss.mm.ii)
Piano edilizia economica popolare – PEEP: NO
Piano Insediamenti Produttivi – PIP: SI
Asili nido: NO
Scuole dell'infanzia: SI
Scuole primarie SI
Scuole secondarie SI
Strutture residenziali per anziani: NO
Farmacie comunali: NO

depuratori acque reflue: SI
Discariche rifiuti: NO
Mezzi operativi per gestione territorio: n.13
Auto vetture di servizio a disposizione n. 7

1.2 – Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Servizi gestiti in forma diretta:
- servizi demografici;
- altri servizi generali;

Servizi gestiti in forma associata e/o affidati a organismi partecipati:
- servizi sociali tramite Ambito Territoriale Sociale (ATS);
- SUAP tramite consorzio Piceno Consind;
- entrate tributarie tramite società Andreani Tributi srl;
- gestione e smaltimento rifiuti tramite società Picenambiente;
- gestione servizio idrico tramite società CIIP spa;
- gestione trasporto pubblico tramite società Start spa;

Società partecipate:

Partecipazioni dirette

DENOMINAZIONE	QUOTA PARTECIPAZIONE
GAL PICENO	1,00%
START S.P.A.	0.26%
CIIP	0,55%

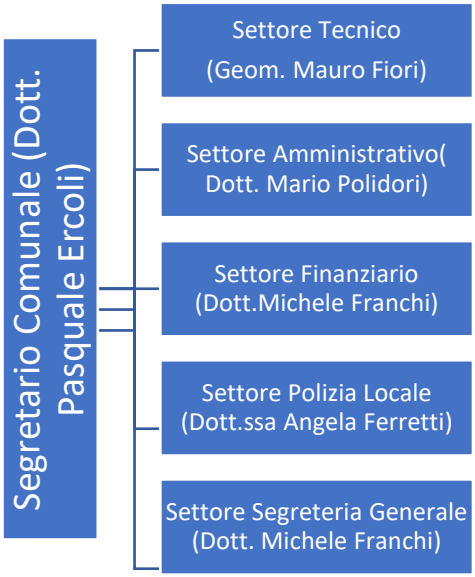
Partecipazioni indirette:

DENOMINAZIONE	QUOTA DI PARTECIPAZIONE DETENUTA DALLA CIIP
HYDROWATT SPA	40,00%

NOME PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE DETENUTA DALLA START SPA
START PLUS SCARL	84%

1.3 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito dal Regolamento uffici e servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 97/2017, da ultimo modificato con deliberazione di G.C. n. 136 del 13.11.2023.



Il Responsabile dei Settori Segreteria Generale e Finanziario è individuato nella persona del Sindaco Dott. Michele Franchi, ai sensi dell'articolo 53, c.23, della legge 388/2000, nel testo modificato dall'articolo 29 c. 4, della legge 488/2001;

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO. PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico (VP), inteso come l'insieme dei benefici sociali ed economici prodotti per i cittadini.
Per *valore pubblico* si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e/o sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri soggetti, creato da un'amministrazione pubblica. Ai sensi dell'articolo 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli enti con meno di 50 dipendenti. Dalla scheda anagrafica si evince che il numero dei dipendenti è considerevolmente inferiore a 50.
Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 25.11.2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance
Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce il concetto di performance nella pubblica amministrazione, indica le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed individua i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un'amministrazione pubblica. Le pubbliche amministrazioni devono quindi gestire la propria performance:
- pianificando e definendo obiettivi e collegandoli alle risorse;
- definendo un sistema di misurazione, ovvero individuando gli indicatori per il monitoraggio, gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione delle performance dell'organizzazione e del personale;
- monitorando e gestendo i progressi ottenuti misurati attraverso gli indicatori selezionati;
- attuando azioni correttive per colmare tali scostamenti.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance sono:
a) la performance organizzativa: è la misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
b) la performance individuale: è la misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla

creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.
L'articolo 170 del d.lgs. n. 267/2000, contiene disposizioni in materia Documento unico di programmazione, che si compone di una sezione strategica e di una sezione operativa: la Sezione Strategica (SeS), contiene gli obiettivi strategici che l'amministrazione intende raggiungere durante il mandato e la Sezione Operativa (SeO), di durata triennale, che costituisce una prima trasformazione della strategia dal piano dispositivo al piano operativo e che trova poi una più dettagliata definizione nella programmazione gestionale, costituita dal Piano delle performance/Piano degli obiettivi e dal PEG. Il Piano delle performance, quale documento di programmazione e comunicazione, introdotto e disciplinato dal decreto legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta), deve essere redatto coerentemente alle risorse assegnate; con esso sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.
Il Piano degli obiettivi di cui all'articolo 108 del decreto legislativo n. 267/2000 è, invece, un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dei suoi dipendenti.
Il Piano esecutivo di gestione (PEG) o lo strumento equivalente previsto per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, costituisce elemento di raccordo tra le funzioni politiche, di indirizzo e controllo, espresse dagli organi di governo e le funzioni di gestione proprie dei responsabili.
ll piano della performance è parte integrante del PIAO. Il piano degli obiettivi e delle performance da conseguire un triennio affida la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente.
Il presente Piano contiene la trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della stessa che è articolato nelle seguenti fasi:
1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
La finalità del piano è quella di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato, garantendo trasparenza e diffusione ai cittadini in merito alla programmazione dell'azione amministrativa.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150 del 2009. La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita. In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso "ex ante" come obiettivo ed "ex post", come esito, riconducibile e l'attività posta in atto dal soggetto per raggiungere il risultato. L'Ente, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei conti.
Ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n. 150/2009, l'adozione del piano della performance, per tutti gli enti locali è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari futuri.
Ricordiamo, infine, "*l'assegnazione, in via preventiva, di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per*

l'erogazione della retribuzione di risultato" (sez. contr. per il Veneto, delib. n. 161/PAR/2013; sez. contr. per la Puglia, delib. nn. 123/PAR/2013 e 15/PAR/2016).

Con deliberazione Giunta comunale n. 73 del 20/10/2011 è stato approvato il regolamento recante la disciplina della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, successivamente modificato e integrato con separati atti, da ultimo con delibera di Giunta Comunale n. 35 del 29.03.2019.

L'organigramma dell'ente è concepito per settori cui sono demandati dalla Giunta "blocchi" omogenei di attività da conseguire.
Cinque sono i settori che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo del Comune.

- **SETTORE TECNICO**
- **SETTORE AMMINISTRATIVO**
- **SETTORE POLIZIA LOCALE**
- **SETTORE FINANZIARIO**
- **SETTORE SEGRETERIA GENERALE**

La responsabilità dei Settori Segreteria Generale e Finanziario è affidata, come anticipato, al Sindaco.
Ai Responsabili dei Settori Tecnico, Amministrativo e Polizia Locale sono attribuite le funzioni di E.Q. contemplate dal vigente CCNL 16.11.2022;

PROGRAMMI E PROGETTI
Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali contenute nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre, individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato attraverso le azioni ed i progetti.
Il presente documento recepisce, pertanto, anzitutto le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2021.2026.
Comprende i programmi ed i progetti di cui al Documento unico di programmazione e del bilancio di previsione finanziario 2025.2027. Il presente documento, in coerenza con la normativa richiamata e per le finalità descritte, definisce annualmente gli obiettivi operativi di carattere generale e quelli strategici cui è divisa la struttura amministrativa, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa (Obiettivi trasversali) e di performance individuale, assegnati ai Responsabili di Settore dell'Ente, meglio dettagliati **nell'Allegato n.1**.(PIANO DEGLI OBIETTIVI 2025).

UNITA' ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Settore Amministrativo	5	2
Settore Polizia Locale	5	2
Settore Tecnico	6	2
Settore Finanziario	3	2
Settore Segreteria Generale	3	2

Ciascun responsabile provvederà con proprio atto all'assegnazione degli obiettivi al personale assegnato.
Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti, si rimanda al succitato regolamento recante la disciplina della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 20/10/2011 successivamente modificato e integrato con separati atti, da ultimo con delibera di Giunta Comunale n. 35 del 29.03.2019.

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output intermini di

efficacia quantitativa, nei tempi e nelle fasi indicate nel vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Il monitoraggio viene effettuato dall'OIV, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti formulando le osservazioni e le precisazioni opportune, sulla base dei sistemi di misurazione dell'Ente. Completato l'esame di tutti i settori, sulla base delle motivazioni fornite dai responsabili per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "**Relazione sulle Performance**", ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150/2009, validata dall'OIV.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione e della trasparenza sono legate al valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione.
I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.
1. **la Giunta comunale**, quale organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico gestionale. Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma, ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione a ciò dedicata.
2. il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. Il Segretario comunale, quale Responsabile di prevenzione della corruzione e per l'integrità e la trasparenza, assume diversi ruoli all'interno dell'Amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:
a) in materia di prevenzione della corruzione:
-di vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
- di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, c. 7, l. 190/2012).
Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, modificata e integrata dal d.lgs. 97/2016, il Responsabile della prevenzione della corruzione: "*In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, sul piano disciplinare e per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:*

- *di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;*
- *di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".*

In relazione all'assolvimento degli obblighi di prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'annualità 2025, resta confermato il PIAO 2024 -2026, secondo quanto previsto dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2023 - 2025, adottato da Anac, per il quale le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione del PIAO che doveva avvenire nel corso del 2022, confermare per le successive due annualità

lo strumento programmatorio in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, in assenza nell'anno precedente delle evenienze che richiedono la revisione della programmazione, come indicate nella tabella 6 del medesimo PNA.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

Per l'analisi del contesto interno possono essere considerati come riferimento, documenti quali il Documento unico di Programmazione del Comune per il triennio 2025-2027, approvato con D.C.C n. 35 del 25.11.2024.

La struttura organizzativa dell'Ente prevede la presenza di un Segretario Comunale oltre che di 4 Responsabili, preposti ai seguenti settori:

- Settore Amministrativo: segreteria – demografici elettorale – biblioteca - ludoteca – attività culturali, sport e tempo libero - programmazione - organi istituzionali - servizio mensa scolastica – servizi socio assistenziali sportello attività produttive – contratti ivi comprese le concessioni cimiteriali.

  (Responsabile Settore -Dott. Mario Polidori).

- Settore Tecnico: Servizio di urbanistica ed edilizia privata - Servizio Lavori Pubblici - Gestione Opere pubbliche e patrimonio, ivi compresi i cimiteri -servizio Ecologia ed Ambiente.

  (Responsabile Settore -Geom. Mauro Fiori).

- Settore Polizia Locale: Polizia locale, amministrativa, commerciale Cimiteri.

  (Responsabile Settore -Dott.ssa Angela Ferretti).

- Settore Finanziario: economico finanziario e contabile – tributi – servizio economale – personale-programmazione -servizio trasporto scolastico con relativa assistenza.

  (Responsabile Settore -Sindaco Dott. Michele Franchi).

- Settore Segreteria Generale: Servizi generali - Gestione atti deliberativi - Aggiornamento sito web, e sezione Amministrazione trasparente - Gestione giuridica del personale;

  (Responsabile Settore -Sindaco Dott. Michele Franchi).

Come già precisato nella sezione *"1.3. Organigramma dell'ente",* la responsabilità dei Settori Finanziario e Segreteria Generale è affidata al Sindaco ai sensi dell' articolo 53, comma 23, della legge 388/2000 (Finanziaria 2001), nel testo modificato dall'articolo 29, comma 4, della legge 488/2001 (Finanziaria 2002), che facoltizza gli enti con popolazione fino a 5.000 abitanti, di affidare a componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi, in deroga al principio della separazione delle attività di indirizzo e di controllo, che competono agli organi di governo, da quelle della gestione, che spettano agli uffici e ai servizi e, per essi, ai responsabili.

Il Personale dipendente, al 31 dicembre 2024, è così ripartito:

- n. 1 unità appartenenti all'area degli operatori;
- n. 2 unità appartenenti all'area degli operatori esperti;
- n. 12 unità appartenenti all'area degli istruttori;
- n. 12 unità appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'aggiornamento 2025 del Piano triennale per l'informatica nella PA 2024 -2026, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.
La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.
E' importante precisare che l'ente ha partecipato ai seguenti bandi per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR PA DIGITALE 2026) ricevendo i relativi i finanziamenti e alla data odierna lo stato dei bandi è il seguente:

MISURA 1.4.3 ADOZIONE APP. IO – Bando In fase di Svolgimento e completamento attività;

MISURA 1.2 ABILITAZIONE CLOUD PER LE P.A. LOCALI – In fase di svolgimento e completamento attività;

MISURA 1.4.3 ADOZIONE PIATTAFORMA PAGO P.A - In fase di svolgimento e completamento attività

MISURA 1.4.5 PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI – il Bando è stato completato ed è stato ricevuto il finanziamento

MISURA 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - In fase di svolgimento e completamento attività;

MISURA 1.4.4 ESTENSIONE NELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE SPID CIE -In fase di svolgimento e completamento attività;

MISURA 1.3.1 PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI PDND – Bando completato e in fase di verifica per la richiesta di emissione finanziamento;

Si constata che rispetto al Piao 2024 -2026, alcuni degli affidamenti dei suddetti servizi sono stati completati mentre altri sono attualmente in corso di lavorazione e permetteranno al Comune di fare un salto di qualità nel prossimo triennio in materia di digitalizzazione.

L'obiettivo è quello di terminare la realizzazione di alcuni dei citati progetti già avviati nel corso del 2023 e del 2024, compatibilmente con i tempi della piattaforma e con i termini dettati dai singoli bandi.

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. 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 e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022. 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; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.
L'Ente si doterà di apposito Regolamento per la disciplina del lavoro agile.

Al momento, sono state accolte due richieste per ragioni contingenti legate alla distanza dal luogo di lavoro, limitate a n. 2 giorni a settimana.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)

PREMESSA:
L'articolo 39 della legge n. 449/1997, stabilisce che per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968. L'articolo 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti; a norma dell'articolo 91 del d.lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.
A norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma e all'articolo 70, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica; ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997. L'art. 6 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa, tendendo conto dei seguenti vincoli:

- osservanza del vincolo posto dall'art. 1, comma 557 – comma quater, della legge 296/2006 (Finanziaria 2007), introdotto dall'art. 3, comma 5 -bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano "il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (triennio 2011/2013); il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale. La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente. E' stata modificata radicalmente la metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. A), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del bilancio dell'Ente;

- altresì, la spesa del lavoro flessibile, ovvero tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili, non potrà superare il 100% della spesa impegnata nel 2009, per i gli enti locali in regola con il comma 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006 (50% per gli enti non in regola); se nel 2009 la spesa impegnata era zero, si può prendere il triennio base 2009-2008-2007.

Si presenta la seguente programmazione del personale:

3.3.1 Programmazione Fabbisogni 2025 -2027

Ai fini della programmazione dei Fabbisogni 2025 -2027, si dichiara quanto segue:

ANNO 2025

A) Personale a tempo indeterminato

Non è prevista la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale, per collocamento a riposo o per cessazioni legate a procedure di mobilità volontaria fra enti;

B) Personale a tempo determinato

Per quanto riguarda il personale assunto a tempo pieno e determinato, si fa presente che il fabbisogno per l'anno 2025, sia relativamente al personale in servizio ai sensi dell'articolo 50-bis del decreto-legge 189/2026 per la ricostruzione post-sisma 2016, che per l'attuazione del PNC complementare al PNRR è di n. **diciotto** (**18)** unità di personale, di cui n. **quindici (15)** autorizzate ai sensi dell'art. 50 bis D.L. 189/2016 e n. **tre (3)** ai sensi dell'ordinanza PNC n. 17/2022), con onere della spesa a carico del bilancio dello Stato, a seguito del protrarsi per l'intero anno 2025 dell'emergenza "sisma 2016", previsto dalla legge di bilancio per l'anno finanziario 2025 e per il triennio 2025.2027;

Si fa presente che delle n. **18** unità previste complessivamente da fabbisogno:

- **n. <u>15 unità risultano coperte</u>**, di cui n. tredici (13) ai sensi dell'art. 50 bis D.L 189/2016 e n. due (2) ai sensi dell'Ordinanza PNC 17/2022), inserendo nel computo anche l'assunzione ai sensi dell'art. 50 bis D.L. 189/2016 di un dipendente di altro Ente tramite "*scavalco d'eccedenza"* di cui all'ex. art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, per n. 8 ore settimanali. Detta assunzione è regolata attraverso apposito contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale che avrà durata fino al 31.12.2025.
  Le n. 15 unità sono inquadrate nei seguenti profili professionali:
  - n. 6 Funzionari Tecnici
  - n. 8 Istruttori Amministrativi;
  - n. 1 Istruttore Tecnico;

- **n. 3 unità vacanti di cui:**

  - n. **1** Funzionario Tecnico autorizzato ex. art. 50 bis D.L. 189/2016 (Area dei Funzionari);
  - n. **1** Istruttore Tecnico autorizzato ex. art. 50 bis D.L. 189/2016;
  - n. **1** Funzionario Tecnico autorizzato ai sensi dell' ordinanza PNC 17/2022 nell'ambito del Piano Complementare al PNRR (Area dei Funzionari);

Le stesse saranno coperte secondo le procedure di legge;

L'ente inoltre, oltre alle n. 15 unità di personale assunto ai sensi dell'articolo 50-bis del decreto- legge 189/2026, per la ricostruzione post-sisma 2016 e per l'attuazione del PNC complementare al PNRR, conferma fino al 30.06.2025, salvo proroga fino al 31.12.2025, due (2) rapporti di lavoro a tempo determinato con onere della spesa a carico del bilancio, nella forma dello scavalco di eccedenza previsto dall'Art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, nel seguente profilo:

- Funzionari Tecnici: fabbisogno di n. 4 ore settimanali ciascuno;

Relativamente ai rapporti di lavoro di tipo flessibile con onere della spesa a carico del Bilancio, si dà atto che vengono osservati i vincoli previsti dalla normativa sopra richiamata;

Fabbisogni 2026 -2027

La programmazione dei fabbisogni 2026 -2027 è in larga misura legata al protrarsi dell'emergenza sisma 2016, per la quale sono state assegnate n. 18 unità di personale ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016 e PNRR/PNC.

Sono fatti salvi gli effetti della stabilizzazione del personale anzidetto con onere della spesa a carico del bilancio dello Stato, in aderenza all'art. 57 bis del D.L. 104/2020.

Si ribadisce che la stabilizzazione delle unità di personale indicate nel prospetto è subordinata all'emanazione di disposizioni normative che confermino la possibilità di procedere alla stabilizzazione con fondi statatali e non a carico dell'ente.

Si fa presente che la programmazione del fabbisogno di personale confluisce nel DUP e nelle previsioni del bilancio, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio.
Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale sarà pubblicato in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del d.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. n. 75/2017.

Situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

In aderenza all'articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001, nella versione rivisitata dall'articolo 16, comma 1, della legge n. 183/2011, si dà atto che anche per l'anno 2025 non sono presenti situazioni di eccedenza o di soprannumero di personale, ai sensi dell'art. 6, comma 1 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001.

3.4. PIANO AZIONI POSITIVE 2025 2027 (Articolo 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

PREMESSA
Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne", contiene disposizioni in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul genere. Il Codice prevede la redazione di Piani di Azioni Positive con l'obiettivo di "rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."
Altra fonte normativa è contenuta nella Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro*".

MONITORAGGIO ORGANICO

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune di Arquata del Tronto.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato, alla data del 31/12/2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	**Area dei Funzionari ed E.Q.(ex. Cat. D)**	**Area degli Istruttori(ex Cat. C)**	**Area Operatori Esperti (ex.Cat. B)**	**Area Operatori (ex.Cat. A)**	**Totale**
Donne	5	7	/	/	12
Uomini	6	6	2	1	15
Totale	11	13	2	1	27

Due dipendenti uomini ricoprono il ruolo di Responsabili dei settori Tecnico e Amministrativo.

La responsabilità dei Settori Finanziario e Segreteria Generale è attualmente affidata al Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 388/2000, così come modificato dall'art. 29, comma 4 della legge 448/2001. La Responsabilità del Settore Polizia Locale è ricoperta da una donna dal 01.01.2024.

Il Comune di Arquata del Tronto dispone inoltre di un referente alle pari opportunità, ruolo assegnato ad una donna, ovvero all'attuale Capogruppo consiliare di maggioranza.

PIANO AZIONI POSITIVE 2025.2027

Il Comune, attraverso l'adozione del presente piano, intende confermare l'attuazione delle azioni già adottate nel Piao 2024 -2026 continuando a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e attuazione concreta del principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nel rispetto e valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.
Di seguito sono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da realizzare nel corso del triennio 2025.2027:

AZIONI PROGRAMMATE PERIODO 2025 – 2027

OBIETTIVO	**AZIONI**	**TEMPI**

Garantire il rispetto della normativa in materia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e il rispetto della parità di genere nelle procedure concorsuali prevista dal nuovo dpr 82/2023, nonchè la presenza di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso e nelle selezioni	Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizion delle commissioni di concorso nelle pubblich amministrazioni. Dare le medesime opportunità di partecipazione a uomini donne in modo da garantire ottimale gestione delle risors umane e lo sviluppo equodelle capacità professionali. Assicurare il rispetto della normativa intema di pari opportuni nella redazione dei bandi e nella nomina delle commissioni concorso e di selezione; In particolare, al fine di garantire l'equilibrio di genere nel pubbliche amministrazioni, nei bandi di concorso ver indicato, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, percentuale di rappresentatività dei gene nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 3 dicembre dell'anno precedente. (art. 1 d.p.r.82/2023)	Anni 2025 esucc.

Promozione di una cultura di pari opportunità nella vita sociale, politica e professionale.	Diffusione e/o adesione di percorsi formativi che favoriscano l'inserimento della donna in posizione apicale nella vita sociale e politica e professionale Incentivazione a partecipare a corsi, seminari, incontri, organizzati di particolare interesse. Tale incentivazione si estrinseca anche in una maggiore flessibilità oraria o anche mediante la concessione di appositi permessi.	Anni 2025 e succ.
Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia	Risoluzione di problematiche derivanti da situazioni familiari particolarmente difficili (es. genitore solo, presenza nel nucleo familiare di persone diversamente abili ecc.) Favorire il reinserimento nel mondo del lavoro senza creare situazioni di svantaggio nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da congedi per maternità/paternità. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Le richieste di maggiore flessibilità dovranno essere analiticamente motivate. Modifica dell'articolazione dell'orario lavorativo. Lgs. 151/2001 a favore della maternità e della paternità, in modo da favorire le opportunità di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della vita.	Anni 2025 e succ.

Promozione di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro	Monitoraggio dello sviluppo professionale di ciascun dipendente. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.	Anni 2025 esucc.

INFORMAZIONE

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, assicurazione di un ambientedi lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temidelle pari opportunità, anche al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti da parte del personaledipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Con atto del Direttore Generale n. 37 del 25/11/2011 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del Dlgs. 165/2001, prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

Si fa presente che in relazione alla mole di lavoro legata all'emergenza sisma che ha danneggiato gravemente il territorio di Arquata del Tronto e alle problematiche legate alla ricostruzione, non è stato possibile nominare il CUG;

Si prevede tuttavia di costituire il CUG il prima possibile anche in forma associata con altri Comuni limitrofi;

MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna a continuare e ad intraprendere nel triennio 2025/2027 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dall'avanzamento delle iniziative.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e trasmesso a tutti i dipendenti.

3.5. PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premesse e riferimenti normativi

La nuova Direttiva emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione a Gennaio 2025, in continuità con i precedenti atti di indirizzo del Ministro per la pubblica amministrazione (Direttive del 23 marzo 2023, in materia di formazione e del 28 novembre 2023, in materia di leadership e valutazione della performance individuale), introduce importanti elementi di innovazione, ponendo la "dimensione del valore" al centro delle politiche di formazione delle amministrazioni pubbliche:

1. valore per le persone. La formazione costituisce un attivatore di competenze fondamentale per le persone, per lavorare in modo più efficace e consapevole, per conseguire più elevati livelli di performance, ma anche per cogliere opportunità di crescita, di mobilità e di carriera.

2. valore per le amministrazioni. La formazione delle persone che lavorano nella pubblica amministrazione rappresenta un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa. Non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione.

3. valore per cittadini e imprese. La formazione del personale costituisce, nella prospettiva del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, una delle determinanti della creazione di valore pubblico. In questa prospettiva, la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di ciascun Responsabile, che deve assicurare la partecipazione attiva delle persone gestite ai percorsi formativi, in modo da garantire il conseguimento di un numero minimo di ore di formazione pro-capite annue, che a partire dal 2025 dovrà essere non inferiore alle 40 ore. L'aumento dell'obiettivo formativo individuale (40 ore/anno) intende rafforzare sia l'orientamento dei dipendenti allo sviluppo delle competenze, essenziale per affrontare i processi di innovazione (dovere di formarsi), sia le politiche formative delle singole amministrazioni, che devono rendere pienamente esigibile il "diritto" alla formazione dei propri dipendenti. L'aumento dell'obiettivo formativo individuale annuo risponde, inoltre, alla necessità di sostenere la crescita delle persone durante l'intero percorso lavorativo per tutta la sua durata (life-long learning); in fase di reclutamento (formazione iniziale); nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni; nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. "elevate professionalità"; in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro. Al fine di sostenere le amministrazioni nel rafforzamento delle politiche e degli investimenti in materia di formazione del proprio personale, la nuova Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione:

1- Definisce i framework delle cinque aree di competenza trasversali, comuni cioè ai dipendenti di tutte le amministrazioni:

- le competenze di leadership e le soft skill;
- le competenze a sostegno di una consapevole attuazione delle transizioni digitale, amministrativa ed ecologica;
- le competenze relative ai valori e ai princìpi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

2. Rafforza il sistema dell'offerta pubblica, a partire dall'arricchimento dei percorsi formativi sulle cinque aree di competenza trasversali fruibili gratuitamente attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni", che costituisce l'entry point del sistema formativo pubblico. La formazione erogata su Syllabus, inoltre, può essere integrata in programmi di formazione proposti dalla SNA e da Formez PA;

3. Finanzia, attraverso le risorse del PNRR, percorsi formativi specifici connessi a finalità strategiche precipue delle singole amministrazioni, e/o relativi a particolari figure o famiglie professionali (progetto "PerForma PA");

4. Promuove l'iscrizione a condizioni agevolate dei propri dipendenti ad una ricca offerta formativa, che comprende corsi di laurea triennali e specialistici, master di I e di II livello delle Università aderenti all'iniziativa "PA 110 e lode".

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'articolo 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà effettuato:
– secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
– secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
– dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Si allega al Piao 2025 -2027, il piano degli obiettivi operativi anno 2025 con le relative pesature;