



Comune di Città di Castello

Provincia di Perugia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

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

Approvato con delibera di Giunta Comunale n 43 del 10/03/2025

SOMMARIO

1 SEZIONE PRIMA – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE.....	4
1.1 DATI DI CONTESTO.....	5
1.1.1 ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE.....	5
1.1.1.1 POPOLAZIONE.....	5
1.1.1.2 ECONOMIA INSEDIATA	7
1.1.1.3 TERRITORIO	9
1.1.1.4 STRUTTURE OPERATIVE	11
1.1.1.5 CONDIZIONI SOCIO - ECONOMICHE E LEGALITA’	13
1.1.2 ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE	16
1.1.2.1 ORGANIZZAZIONE E MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI.....	16
1.1.2.2 SOCIETÀ ED ORGANISMI GESTIONALI.....	18
1.1.2.3 SOCIETÀ ED ENTI PARTECIPATI ELENCO PARTECIPAZIONI	20
1.1.3. ORGANIGRAMMA	27
1.1.4. VALUTAZIONI SU FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO	28
1.1.5 IL SISTEMA INFORMATICO.....	29
2 SEZIONE SECONDA – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	30
2.1 VALORE PUBBLICO.....	30
2.1.1 - La sfida digitale.....	30
2.1.2 - L’imprenditorialità ed il lavoro.	32
2.1.3 – Difesa dell’ambiente e mobilità agile e sostenibile.....	35
2.1.4 - Giovani: crescita, scuola e sport	38
2.1.5 - Città di Castello: Arte, Cultura e Turismo.....	41
2.1.6 - Difendere la città dal degrado e dalla microcriminalità.....	43

2.1.7 - Legalità e Trasparenza.....	44
2.2 PERFOMANCE.....	46
2.3 PIANO AZIONI POSITIVE	46
2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	46
2.5 DIGITALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE.....	47
2.5.1 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni da parte dei cittadini	47
2.5.2 Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti:.....	47
2.6 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO GENERATO DALL'AZIONE AMINISTRATIVA, INTESO COME L'INCREMENTO DEL BENESSERE ECONOMICO, SOCIALE, EDUCATIVO, ASSISTENZIALE, AMBIENTALE, A FAVORE DEI CITTADINI E DEL TESSUTO PRODUTTIVO:.....	48
3 SEZIONE TERZA: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	48
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	48
3.2 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	50
3.2.1 I RAPPRESENTANTI DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE.....	50
3.2.2 INQUADRAMENTO NORMATIVO DEI VINCOLI ASSUNZIONALI E ALLA SPESA DI PERSONALE, RISPETTO DELLE NORME CHE IMPONGONO IL DIVIETO DI PROCEDERE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE.....	51
3.2.3 CESSAZIONI 2024 - 2026.....	59
3.2.4 PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.....	60
3.2.5 PROGRESSIONI VERTICALI.....	62
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	73
3.4 PIANO FORMAZIONE PERSONALE	74
3.4.2 ARTICOLAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE	88
3.4.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	113
4 SEZIONE QUARTA – MONITORAGGIO	114

1 SEZIONE PRIMA – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Città di Castello
Regione di appartenenza	Umbria
Provincia di appartenenza	Perugia
Codice Fiscale/Partita IVA	003724220547
Indirizzo	Piazza Venanzio Gabriotti, 1
Sito istituzionale	www.comune.cittadicastello.pg.it
PEC	comune.cittadicastello@postacert.umbria.it
Recapito telefonico	075/85291
Rappresentate legale – Sindaco	Luca Secondi
Numero abitanti al 31/12/2023aitanti	38.337
Numero dipendenti di ruolo al 31/12/2024	240

1.1 DATI DI CONTESTO

1.1.1 ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE

1.1.1.1 POPOLAZIONE

Popolazione legale all'ultimo censimento 2021				38.505
Popolazione residente a fine 2023 (art.156 d.lgs. 267/2000)				n. 38.101
di cui:		maschi	n.	18.369
		femmine	n.	19.732
nuclei familiari			n.	16.978
Popolazione al 1 gennaio 2024				n. 38.337
Nati nell'anno		n.	201	
Deceduti nell'anno		n.	454	
saldo naturale			n.	-253
Immigrati nell'anno		n.	745	
Emigrati nell'anno		n.	728	
saldo migratorio			n.	17

Analisi statistiche - Comune: Città di Castello (PG) Tematica: Principali tipologie di reddito (riferito anno di imposta 2021)

Denominazione Comune	Numero contribuenti	Reddito da fabbricati		Reddito da lavoro dipendente e assimilati		Reddito da pensione		Reddito da lavoro autonomo (comprensivo dei valori nulli)		Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria (comprensivo dei valori nulli)		Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità semplificata (comprensivo dei valori nulli)		Reddito da partecipazione (comprensivo dei valori nulli)	
		Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare
Città di Castello	30359	13.281	13.486.401	16.666	316.207.545	11.749	200.727.617	326	17.285.707	156	4.012.421	698	17.579.339	1.677	23.952.026

1.1.1.2 ECONOMIA INSEDIATA

Nel 2023 l'attività economica umbra ha rallentato. Secondo le stime basate sull'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER), il prodotto interno lordo è aumentato di circa mezzo punto percentuale. L'incremento, concentrato nel primo trimestre, è stato inferiore rispetto a quello osservato nel Paese (0,9 per cento). Dalla primavera dello scorso anno l'indicatore Regio-coin, che misura la dinamica di fondo dell'economia regionale, è entrato in territorio negativo.

L'andamento dell'attività ha risentito della debolezza della domanda interna ed estera e del marcato incremento del costo dei finanziamenti. In un contesto sempre più incerto, si è osservato un raffreddamento dei consumi e un calo della spesa privata per investimenti; quella pubblica è stata invece sostenuta dall'avvio dei lavori legati al PNRR.

Sulle prospettive dell'economia regionale grava anche la negativa dinamica demografica in atto da circa un decennio, unita al progressivo invecchiamento della popolazione. Gli scenari di previsione dell'Istat prefigurano un'ulteriore intensificazione di questi fenomeni, che incidono sull'andamento dell'occupazione e del prodotto.

Dal punto di vista delle imprese si rileva che lo scorso anno l'attività agricola regionale si è ridotta a causa delle sfavorevoli condizioni meteorologiche.

Nell'industria le vendite sono state penalizzate dalla debolezza degli ordinativi. La maggior parte delle aziende ha ridotto gli investimenti; quelli in tecnologie avanzate sono rimasti tuttavia elevati. È proseguita la fase di espansione dell'edilizia che ha beneficiato dell'accelerazione nella realizzazione delle opere pubbliche e, nell'ultima parte dell'anno, dei lavori di riqualificazione delle abitazioni in vista della riduzione degli incentivi fiscali.

Nel terziario l'attività ha rallentato; il forte recupero delle vendite iniziato all'indomani della fase più acuta della pandemia appare ormai in via di esaurimento. Il settore continua a essere sostenuto dal turismo, che nell'ultimo biennio ha mostrato una vivacità molto più marcata rispetto al passato e al resto del Paese. Le presenze e gli arrivi hanno toccato lo scorso anno i livelli più elevati di sempre, grazie a una crescita estesa a tutto il territorio regionale, più intensa per le strutture extralberghiere. Le condizioni economiche delle imprese sono ulteriormente migliorate. La quota di imprese in utile ha raggiunto un nuovo massimo; l'ampliamento dei margini reddituali è stato favorito dalla dinamica ancora contenuta delle retribuzioni e dalla progressiva riduzione dei costi per l'acquisto degli input produttivi ed energetici. Nell'ultimo biennio la porzione di energia prodotta da fonti rinnovabili è tornata ad aumentare decisamente; resta comunque ancora lontana dagli obiettivi fissati a livello nazionale.

Lo scorso anno l'occupazione ha ripreso a crescere, grazie al significativo incremento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Il concomitante calo degli inattivi ha portato il tasso di partecipazione a un valore elevato nel confronto storico. Tuttavia sono ulteriormente aumentate le difficoltà segnalate dalle aziende nel reperimento di manodopera, più accentuate che nel resto del Paese e riconducibili principalmente al ridotto numero di candidati.

Negli ultimi quindici anni i livelli occupazionali in Umbria hanno evidenziato un andamento sfavorevole nel confronto con regioni europee simili per dimensioni e struttura economica. Vi ha inciso in misura significativa il calo della popolazione in età da lavoro.

Nonostante le favorevoli condizioni del mercato del lavoro, nel 2023 i consumi delle famiglie sono cresciuti a ritmi inferiori rispetto al biennio precedente. Il reddito disponibile si è ridotto per effetto dell'inflazione. Le compravendite di abitazioni hanno ripreso a diminuire anche per la maggiore onerosità dei mutui. Sono invece tornati ad aumentare gli acquisti di beni durevoli, sostenuti dall'ancora robusto ricorso alle forme di finanziamento dedicate. Il rialzo dei tassi di interesse ha indotto le famiglie a trasferire una parte dei depositi in conto corrente verso strumenti più remunerativi, in particolare titoli di Stato.

Il credito all'economia regionale ha iniziato a contrarsi dalla primavera dello scorso anno. La dinamica si è accentuata nei mesi successivi e ha riflesso le minori richieste di finanziamenti, in connessione con l'inasprimento delle condizioni creditizie. La flessione è stata molto più marcata per le imprese, anche a causa degli ingenti rimborsi anticipati di prestiti. La qualità del credito è rimasta comunque soddisfacente e i relativi indicatori migliori rispetto a quelli osservati a livello nazionale. Secondo i dati statistici forniti dalla Camera di Commercio di Perugia si rileva che a Città di Castello fino al terzo trimestre del 2024 sono presenti n. 4305 aziende registrate, (confermandosi la quarta città in Umbria per n. di aziende) di cui attive:

IMPRESE ATTIVE PER SETTORE ANNO 2022										
Comune Città di Castello	A Agricoltura, silvicoltura pesca	B Estrazione di minerali da cave e miniere	C Attività manifatturiere	D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	F Costruzioni	G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	H Trasporto e magazzinaggio	I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	J Servizi di informazione e comunicazione
	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive
	784	2	528	9	10	508	744	68	234	84

	K Attività finanziarie e assicurative	L Attività immobiliari	M Attività professionali, scientifiche e tecniche	N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale...	P Istruzione	Q Sanità e assistenza sociale	R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	S Altre attività di servizi	X Imprese non classificate	Grandi Totali
	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive
	84	245	99	94	-	26	17	46	176	2	3767

1.1.1.3 TERRITORIO

SUPERFICIE IN KMQ				387,00
RISORSE IDRICHE				
Laghi				0
Fiumi e torrenti				30
STRADE				
Statali				Km 59,00
Provinciali				Km 66,00
Comunali				Km 360,00
Vicinali				Km 960,00
Autostrade				Km 0,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI				Se “SI” data ed estremi del provvedimento di approvazione
Piano regolatore adottato	SI	☒	NO ☐	Delibera C.C. N. 82 del 08.10.2018
Piano regolatore approvato	SI	☒	NO ☐	Delibera C.C. N. 1 del 21.01.2020
Programma di fabbricazione	SI	☐	NO ☒	
Piano edilizia economica e popolare	SI	☐	NO ☒	

PIANI INSEDIAMENTI PRODUTTIVI

Industriali	SI	☒	NO	☐	Delibera C.C. N. 108-151/1991 – 66/1998-60/2001
-------------	----	-------------------------------------	----	--------------------------	---

Artigiani	SI	X	NO		Delibera C.C. N. 108-151/1991 – 66/1998-60/2001
-----------	----	---	----	--	---

Commerciali	SI	X	NO		Delibera C.C. N. 108-151/1991 – 66/1998-60/2001
-------------	----	---	----	--	---

Altri strumenti (specificare)	SI	NO	X
-------------------------------	----	----	---

Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti

(art 170, comma 7, D.L.vo 267/2000) SI ☒ NO ☐

		AREA INTERESSATA		AREA DISPONIBILE	
P.E.E.P.	mq	450.00,00		mq	0,00
P.I.P.	mq	2.140.000,0		mq	63.325
		0			

1.1.1.4 STRUTTURE OPERATIVE

Tipologia																
	Anno 2024				Anno 2025				Anno 2026				Anno 2027			
Asilo nido comunale: n. 5	posti															
	n.	205			205				205				205			
Scuole materne statali n. 11	Posti n.	713			713				713				713			
Scuole materne paritarie convenzionate n. 4	Posti n.	212			212				212				212			
Scuole elementari n. 15	Posti n.	1.693			1.693				1.693				1.693			
Scuole medie n. 3	Posti n.	1.108			1.108				1.108				1.108			
Strutture residenziali per anziani n. 3	Posti n.	49			49				49				49			
Farmacie comunali n. 3	n.	3			n.	3			n.	3			n.	3		
Rete fognaria in Km																
- bianca		3,00			3,00				3,00				3,00			
- nera		31,00			31,00				31,00				31,00			
- mista		169,00			169,00				169,00				169,00			
Esistenza depuratore	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	
Rete acquedotto in Km		358,00			358,00				358,00				358,00			
Attuazione servizio idrico integrato	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	
Aree verdi, parchi, giardini	n.	195			n.	195			n.	195			n.	195		
	hq.	90,00			hq.	80,00			hq.	80,00			hq.	80,00		
Punti luce illuminazione pubblica	n.	7.900			n.	7.900			n.	7.900			n.	7.900		

Rete gas in Km	226,00				226,00				226,00				226,00			
Raccolta rifiuti in quintali																
- civile	241.992,00				241.992,00				241.992,00				241.992,00			
- industriale	0,00				0,00				0,00				0,00			
- racc. diff.ta	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	
Esistenza discarica	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	
Mezzi operativi	n. 6				n. 6				n. 6				n. 6			
Veicoli	n. 30				n. 30				n. 30				n. 30			
Centro elaborazione dati	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	
Personal computer	n. 292				n. 292				n. 292				n. 292			
Altre strutture (specificare)																

1.1.1.5 CONDIZIONI SOCIO - ECONOMICHE E LEGALITA'

La rappresentazione della situazione in tema di legalità in Umbria, è chiaramente resa dalla relazione letta dal Procuratore generale presso la Corte d'Appello di Perugia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025, di cui si riportano alcuni stralci di maggior interesse.

Criminalità nel territorio umbro. Sono in notevole crescita i delitti contro la libertà individuale, addirittura del 510% (da 67 a 409, cui 391 contro persone note), quelli informatici dei reati contro la pubblica amministrazione, mentre seguitano ad incrementare le iscrizioni di procedimenti per reati di Maltrattamenti in famiglia e di Stalking. Sono invece in sensibile calo i reati fallimentari, probabilmente frutto anche della novella legislativa in materia di procedure concorsuali, e le frodi comunitarie, mentre più contenuta è la riduzione per i reati di falso in bilancio. Seguitano ad aumentare i reati legati al traffico illecito di sostanze stupefacenti ed i furti in abitazione, che arrivano alla percentuale del 28% su quella complessiva dei procedimenti iscritti per i reati di furto. Anche le rapine rilevano un incremento, con un aumento sensibile di procedimenti iscritti nei confronti di noti rispetto agli ignoti (195 contro 139). ...omissis...

I reati contro la Pubblica Amministrazione segnano un aumento complessivo di +0,66% di cui: Concussione: +40% (da 5 a 7 casi); Peculato: +4,76% (da 21 a 22); Corruzione: -3,57% (da 28 a 27); Malversazione a danno dello Stato -39,39% (da 66 a 40).

Nell'anno in esame l'attenzione degli uffici giudiziari requirenti umbri è stata catalizzata dai reati c.d. da "codice rosso", oltre quelli, ormai da decenni radicati nel territorio, legati al traffico illecito di sostanze stupefacenti e contro il patrimonio, segnatamente i furti in abitazione. Da qualche anno si è lanciato l'allarme sulla criminalità minorile, quale sintomo di un disagio ben più grave a cui si dovrebbe far fronte non solo con la repressione penale, sicuramente doverosa a fronte di episodi di particolare efferatezza, ma con la contestuale adozione di interventi socioeducativi. Il fenomeno della devianza minorile nel distretto si concentra nelle aree urbane e particolarmente, in ordine decrescente, a Perugia, Terni, Foligno, Bastia Umbra, Assisi, Città di Castello, Orvieto, Corciano, Castiglione del Lago, Spoleto, Città della Pieve, Narni, Todi, Magione, Bettona, nei centri maggiori, soprattutto nei centri commerciali e nelle zone verdi. La diffusa e pervasiva presenza dei sodalizi criminali, spesso di matrice etnica straniera, che controllano il traffico di sostanze stupefacenti costituisce già di per sé un primo segnale della presenza silente delle organizzazioni della criminalità organizzata nel territorio, in quanto è evidente che tale fenomeno criminale non si sarebbe potuto radicare senza l'assenso, più o meno esplicito, dei sodalizi mafiosi. D'altronde alcune indagini della Procura distrettuale hanno evidenziato la presenza di soggetti di spessore criminale riconducibile ad organizzazioni di criminalità organizzata nel traffico illecito di sostanze stupefacenti. Quindi l'assenza di un radicamento sul territorio non può certo tranquillizzare, ma tutt'al più rappresentare un motivo di riflessione su quali siano le forme di presenza di una criminalità organizzata che ha dimostrato, anche nel territorio umbro, una capacità di penetrazione nel tessuto economico finanziario. Sul punto l'infiltrazione mafiosa assume caratteristiche diverse nelle "aree di matrice", quelle dove è storicamente presente, rispetto a quelle "di proiezione" e dalle altre apparentemente "neutre". La regione Umbria può essere inquadrata in quest'ultima tipologia. Nel nostro territorio, dove non sono stati registrati casi di scioglimento di enti locali a causa di infiltrazioni mafiose, l'attenzione deve concentrarsi su un'attenta attività di analisi del fenomeno criminale.omissis.... Altro aspetto è il numero, non elevato ma neanche insignificante, di interdittive prefettizie antimafia nel nostro territorio. Come tali significative di una inquietante presenza di segnali da vagliare con particolare cura.

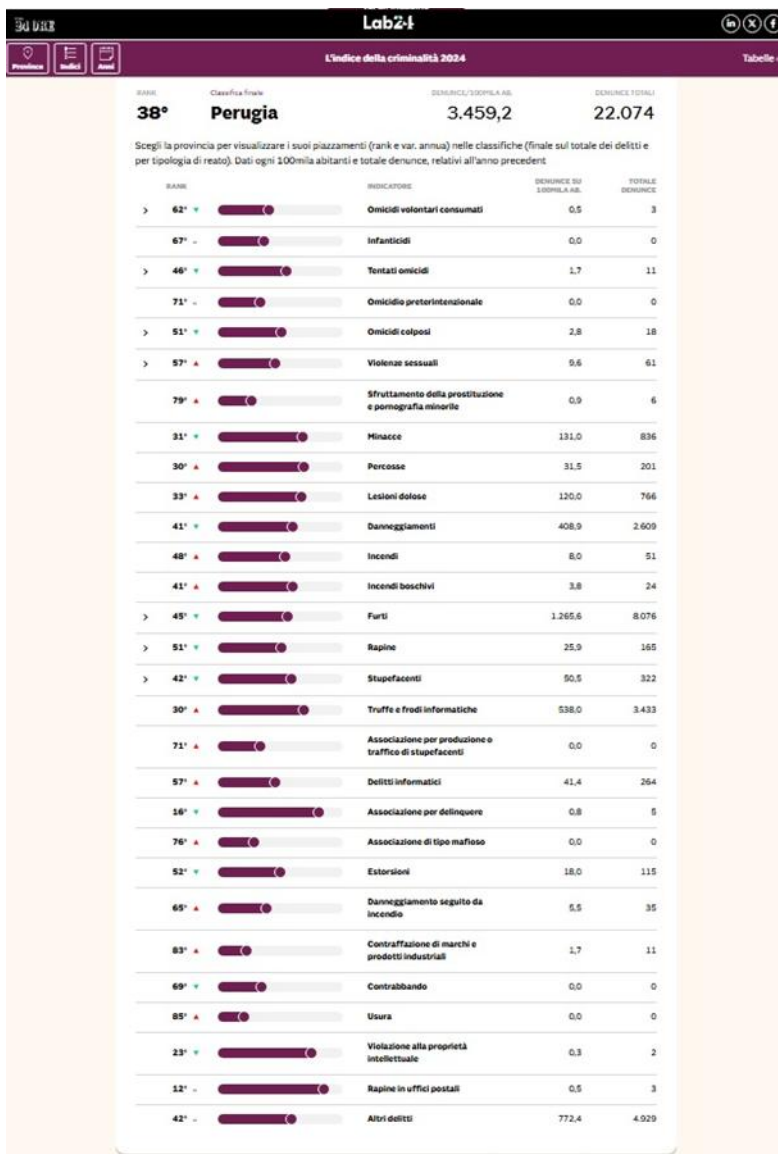
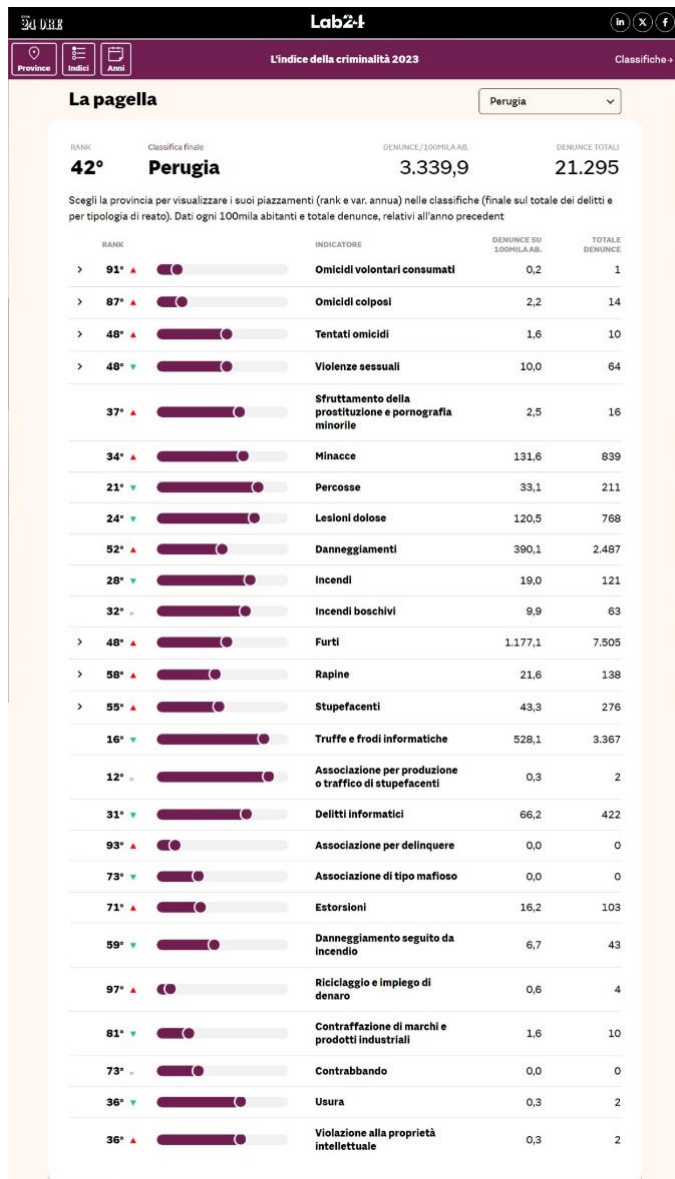
Reati riguardanti la pubblica amministrazione. "Si è già rimarcato come invece siano poche le indagini sulla criminalità connessa alle attività amministrative con possibili prospettive di sviluppo dibattimentale. Per dare una possibile lettura di tale situazione, non si possono non reiterare le considerazioni già fatte nella relazione dell'anno precedente; le notizie di reato in materia di pubblica amministrazione sono sostanzialmente inesistenti; sono pochissime le denunce sottoscritte e quelle poche che arrivano appaiono frutto soprattutto di contrapposizione di natura politica; nell'anno scorso è arrivata, tramite l'ANAC, una sola segnalazione di un *whistleblower* sulla quale sono in corso accertamenti ma nessuna segnalazione di tale tipo è, invece, stata trasmessa alle amministrazioni pubbliche sul territorio! Sono, invece, davvero numerose le denunce anonime in materia, molte delle quali appaiono mosse da logiche di ritorsione o di vendetta personale; alcune, però, si rivelano fonti utili per lo sviluppo di indagini in materia. E' una circostanza quest'ultima che dovrebbe far riflettere, apparendo essa più tipica di realtà in cui vigono regole di

omertà che non di una regione come l'Umbria, caratterizzata da un diverso tessuto socio-economico! Non è quindi un paradosso che una delle importanti indagini in materia – ci si riferisce ad una per corruzione che riguarda i vertici di una società pubblica operante nel settore dei rifiuti e che sta facendo emergere fatti di una certa gravità – ha trovato la fonte di innesco in una dettagliata denuncia anonima, oggetto poi di approfondimenti investigativi specifici. Proprio con riferimento a quest'ultima indagine, si è verificato uno dei primi casi nel Paese di applicazione delle nuove norme in materia di misure cautelari degli arresti domiciliari nei confronti dell'amministratore di una società mista pubblico privata che si occupa della raccolta di rifiuti nella zona dell'Alto Tevere e di due imprenditori per vari ipotesi di corruzione”.

Reati in materia di infortuni sul lavoro. Sul punto non viene segnalata una particolare preoccupazione da parte dei Procuratori del distretto anche se si segnala un lieve aumento delle lesioni e delle morti sul lavoro.

Reati in materia ambientale. I Procuratori del distretto perugino, evidenziano un significativo aumento dei reati ambientali. Nel periodo in esame sono stati iscritti 6 procedimenti per traffico illecito di rifiuti contro i soli 2 dell'anno precedente e 115 per i reati previsti dal D.Lgs. n. 152/06 contro i precedenti 87, mentre, in quello ternano, dopo un aumento nell'anno 2022/2023, i procedimenti sono diminuiti nel 2023/2024.

Di seguito si riportano alcuni dati relativi alla criminalità nella provincia di Perugia pubblicati da Il Sole 24 Ore per gli anni 2023 (prima tabella) e 2024 (seconda tabella):



1.1.2 ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE

Indirizzi strategici e condizioni interne.

La sezione strategica sviluppa le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo, gli indirizzi strategici dell'ente. Le scelte sono definite tenendo conto delle linee di indirizzo della programmazione regionale e del concorso degli enti locali al perseguimento degli obiettivi nazionali di finanza pubblica. La stesura degli obiettivi strategici è preceduta da un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'ente, sia in termini attuali che prospettici. Per quanto riguarda le condizioni esterne, sono approfonditi i seguenti aspetti: Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali; Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse ed ai corrispondenti impieghi; Disponibilità e gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni; Coerenza e compatibilità presente e futura con le disposizioni del patto di stabilità ed i vincoli di finanza pubblica.

1.1.2.1 ORGANIZZAZIONE E MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Gestione dei servizi pubblici locali (condizioni interne). Con riferimento alle condizioni interne, come previsto dalla normativa, l'analisi strategica richiede l'approfondimento degli aspetti connessi con l'organizzazione e la modalità di gestione dei servizi pubblici locali. In questa ottica va tenuto conto anche degli eventuali valori di riferimento in termini di fabbisogni e costi standard. Sempre nello stesso contesto, sono delimitati i seguenti obiettivi a carattere strategico: gli indirizzi generali sul ruolo degli organismi, degli enti strumentali e delle società controllate e partecipate, prendendo in considerazione anche la loro situazione economica e finanziaria; agli obiettivi di servizio e gestionali che queste strutture devono perseguire nel tempo; le procedure di controllo di competenza dell'ente sull'attività svolta dai medesimi enti. Si tratta pertanto di inquadrare il ruolo che l'ente già possiede, o può far valere, nell'ambito dei delicati rapporti che si instaurano tra gestore dei servizi pubblici locali e proprietà di riferimento.

Servizio	Modalità di gestione	Soggetti coinvolti
Asilo nido comunale	mista: gestione Comune per attività educativa; affidamento a coop. sociale servizi ausiliari di mensa e pulizia	Soc. Coop. IL POLIEDRO
Soggiorni estivi	Mista: Comune e Cooperativa sociale per organizzazione. Strutture alberghiere e stabilimenti balneari per ospitalità	Cooperativa sociale La Rondine
Impianti sportivi al coperto più due campi sportivi minori	In affidamento a società partecipata in house	POLISPORT SRL
Impianto sportivo capoluogo(stadio)	Gestione diretta attività tipica Servizi ausiliari di guardiania, pulizia, etc), in house	Comune POLISPORT SRL

Impianti sportivi periferici	In gestione a Pro-loco e/o Società sportive locali	Pro-loco /Società sportive
Refezione scolastica	In affidamento a ditte esterne	AUTHENTICA SPA già ALL FOODS SpA per produzione pasti Soc. coop. IL POLIEDRO per servizi collaterali
Trasporto scolastico	In affidamento a ditte esterne	C.A.R.A.T. ALTOTEVERE
Musei, mostre Teatro, Pinacoteca	In affidamento a ditte esterne	Soc. Coop. IL POLIEDRO (Pinacoteca comunale, Polo museale Garavelle; Sogepu spa partecipata (teatro)
Lampade votive	In affidamento a ditta esterna	I.L.V.C.L srl
Pubblica illuminazione	In affidamento a ditta esterna	Hera Luce S.r.l.
Gestione rifiuti	Concessione	SOG.ECO. s.r.l.
Manutenzione immobili/strade	Diretta per la manutenzione edile e affidata a servizio Consip per la manutenzione impiantistica/affidamento/appalto	Vari soggetti privati
Servizi necroscopici e cimiteriali	Diretta/Appalto	IL POLIEDRO Cooperativa Sociale per servizi polizia mortuaria e manutenzione ordinaria / CESA s.r.l.per manutenzione straordinaria, restauro e risanamento conservativo
Servizio idrico integrato	di competenza AURI	AURI – Umbra Acque Spa
Servizi sociali	Capofila della Gestione associata (Zona Sociale 1) –	Vari soggetti, prevalentemente Cooperative sociali
Accertamento e riscossione entrate	Diretta/Appalto/Concessione	Agenzia Entrate Riscossione – Dogre s.r.l. – So.ge.pu spa – Sog.Eco s.r.l.
Gestione verde pubblico	Diretta(Delega di funzioni ad Afor)/appalto	Formula Ambiente spa
Distribuzione gas naturale	Concessione	Tecniconsul costruzioni e gestioni s.r.l.

1.1.2.2 SOCIETÀ ED ORGANISMI GESTIONALI

Denominazione						
			Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Consorzi		nr.	2	1	1	1
Aziende		nr.	0	0	0	0
Istituzioni		nr.	0	0	0	0
Società di capitali		nr.	6	4	4	4
Concessioni		nr.	0	0	0	0
Unione di comuni		nr.	0	0	0	0
Altro		nr.	0	0	0	0

Nell'ambito della gestione degli enti partecipati, tra le principali necessità, vi è quella di adeguare i processi di governance esistenti rispetto alle esigenze informative dell'ente e rispetto ai controlli imposti dalla normativa in costante evoluzione. Al fine di facilitare e rendere sistematici tali flussi informativi, l'Ente, con deliberazione di Consiglio comunale n.31 del 27/04/2023, ha adottato il "Regolamento sul sistema dei controlli delle società e degli organismi partecipati" che disciplina, ai sensi dell'art. 147-quater del d.lgs. 267/2000 ed in coordinamento con il D. Lgs. 175/2016 (TUSP), le attività di vigilanza e controllo del Comune di Città di Castello sulle società partecipate non quotate, la cui concreta attuazione come anche disposto all'art. 15, pone a carico delle società interessate l'onere di assicurare fattiva collaborazione.

Le richiamate necessità informative sono altresì legate al monitoraggio della normativa anticorruzione e dei suoi più recenti sviluppi.

Le finalità generali degli indirizzi strategici sono:

- risparmio nei costi di gestione, finalizzati al contenimento dei costi dei contratti di servizio;
- risparmio nei costi di gestione, finalizzati alla riduzione delle tariffe per i cittadini;
- miglioramento della qualità delle prestazioni e del grado di soddisfazione dell'utenza.

Le azioni da porre in essere saranno finalizzate a:

- Favorire i flussi di comunicazione con l'amministrazione Comunale;
- Promuovere un coordinamento dell'attività di comunicazione e informazione verso i cittadini, al fine di fornire risposte e opportunità sempre più adeguate;
- Contenere i costi del personale delle società;
- Contenere i costi di struttura e in particolare i costi per l'acquisto di beni e servizi da parte delle società.
- Promuovere l'applicazione della normativa prevista dal d.lgs. 231/2001 e dalla L.190/2012 e ss.mm. e ii. (Anticorruzione) dove applicabile;
- Promuovere il rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza ex d.lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii. previste per gli enti partecipati.

Nello specifico si ricorda che ai sensi dell'art. 16 c.7 del TUSP le società affidatarie in-house sono tenute all'acquisto di lavori, beni e servizi secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 36/2023 (Nuovo Codice Appalti).

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 85 del 19/12/2024 è stata approvata la ricognizione periodica delle partecipazioni pubbliche ex art. 20, d.lgs. 19.08.2016, n. 175, come modificato dal d.lgs. 16.06.2017, n. 100;

1.1.1.1 SOCIETÀ ED ENTI PARTECIPATI ELENCO PARTECIPAZIONI

La gestione di pubblici servizi. Il comune può condurre le proprie attività in economia, impiegando personale e mezzi strumentali di proprietà, oppure affidare talune funzioni a società private direttamente costituite o partecipate. Mentre l'ente ha grande libertà di azione nel gestire i pubblici servizi privi di rilevanza economica, e cioè quelle attività che non sono finalizzate al conseguimento di utili, questo non si può dire per i servizi a rilevanza economica, al fine di evitare che una struttura con una forte presenza pubblica possa, in virtù di questa posizione di vantaggio, creare possibili distorsioni al mercato. Dal 2016 la normativa di riferimento è contenuta nel Testo Unico sulle società partecipate (d.lgs. 175/2016) che, oltre a riassumere in un quadro organico le norme in materia già vigenti, contiene anche disposizioni volte alla razionalizzazione del settore, con l'obiettivo di assicurarne una più efficiente gestione e di contribuire al contenimento della spesa pubblica.

Denominazione	Indirizzo sito WEB	% Partec .	Funzioni attribuite e attività svolte	Scadenza impegno	Oneri per l'ente	RISULTATI DI BILANCIO		
						Anno 2023	Anno 2022	Anno 2021
CONSORZIO VALTIBERINA PRODUCE - C.V.P. - SOC. CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA IN LIQUIDAZIONE	(*)	67,89	Sviluppo economico-sociale Alta Valle del Tevere	31/12/2050	0,00	-137.309,00	- 6.621,00	73.488,00
FARMACIE TIFERNATI S.R.L.	http://www.farmacietifernati.it	100	Gestione servizi farmaceutici	31/12/2025	0,00	311.232,00	100.605,00	153.084,00
POLISPORT S.R.L. - SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA	www.polisport.net	100	Gestione impianti sportivi	31/12/2050	1.336.414,48	6.121,00	1.368,00	2.644,00

SO.GE.PU. S.P.A.	http://www.sogepu.com	91,06	Gestione operativa su rifiuti e servizi accessori – Gestione teatro e allestimento manifestazioni – Gestione TARI	31/12/2050	143.439,00	148.222,00	265.657,00	130.997,00
PUNTO ZERO S.C. A R.L.	https://puntozeroscarl.it/	2,08	Consulenza nel settore delle tecnologie informatiche. Centrale Regionale di acquisto per il Sistema Pubblico Regionale (CRA)	31/12/2050	22.160,50	23.062,00	160.295,00	44.011,00
UMBRA ACQUE S.P.A.	http://www.umbraacque.com/	3,13	Gestione del servizio idrico integrato	31/12/2100	108.163,14	7.882.174,00	9.352.078,00	4.706.976,00
FATTORIA AUTONOMA TABACCHI SOC. COOP. AGRICOLA	www.fattoriatabacchi.it	1,96	Miglioramento qualitativo produzione del tabacco	31/12/2050	0,00	3.826,00	7.513,00	4.303,00
FINTAB S.P.A.	(*)	0,23	Attività immobiliare ed agricola	31/12/2050	0,00	4.540,00	16.497,00	- 154.445,00

(*) La Società non dispone di sito WEB

In base alla ricognizione periodica delle società partecipate, approvato nell'anno 2024, è stato stabilito di mantenere le partecipazioni in SO.GE.PU. SPA, UMBRA ACQUE S.P.A, FARMACIE TIFERNATI S.R.L., POLISPORT S.R.L., PUNTO ZERO S.C. A R.L

Con deliberazioni della Giunta comunale n. 141 del 12/07/2024 sono stati individuati il “Gruppo Amministrazione pubblica”, così come definito dal Principio contabile all. 4/4 al D.lgs. 118/2011 (paragrafo 2) ed il “perimetro di consolidamento”, ai fini della redazione del bilancio consolidato.

Nell'ambito del "Gruppo Amministrazione pubblica" per il 2023 sono stati inclusi i seguenti enti/società:

- Farmacie Tifernati S.r.l. - *società controllata*;
- Polisport S.r.l.- *società controllata*;
- So.Ge.Pu. S.p.A. - *società controllata*;
- Consorzio Valtiberina Produce S.c. a r.l. - in liquidazione - *società controllata*;
- Punto zero S.c. a r.l.- *società controllata art. 11-quater D.lgs. 118/2011*;
- ASP Giovanni Ottavio Bufalini;
- ASP Muzi Betti;
- A.U.R.I. Autorità Umbra Rifiuti e Idrico- *ente strumentale partecipato dal Comune, art. 11-ter, c. 2, D.lgs. 118/2011*;
- Fondazione Umbria contro l'usura onlus;
- Fondazione Hallgarten-Franchetti Centro Studi Villa Montesca;
- I.S.U.C. Istituto per la Storia dell'Umbria Contemporanea;
- Associazione Festival delle Nazioni;
- Anci Umbria;
- Felcos Umbria Fondo di Enti Locali per la Cooperazione decentrata e lo Sviluppo umano sostenibile;

Nell'ambito del "perimetro di consolidamento" sono stati inclusi i seguenti soggetti partecipati:

- Farmacie Tifernati S.r.l.- *società controllata*
- Polisport S.r.l.- *società controllata*
- So.Ge.Pu. S.p.A.. - *società controllata*
- Punto Zero scarl
- A.U.R.I. Autorità Umbra Rifiuti e Idrico - *ente strumentale partecipato dal Comune, art. 11-ter, c. 2, D.lgs. 118/2011.*

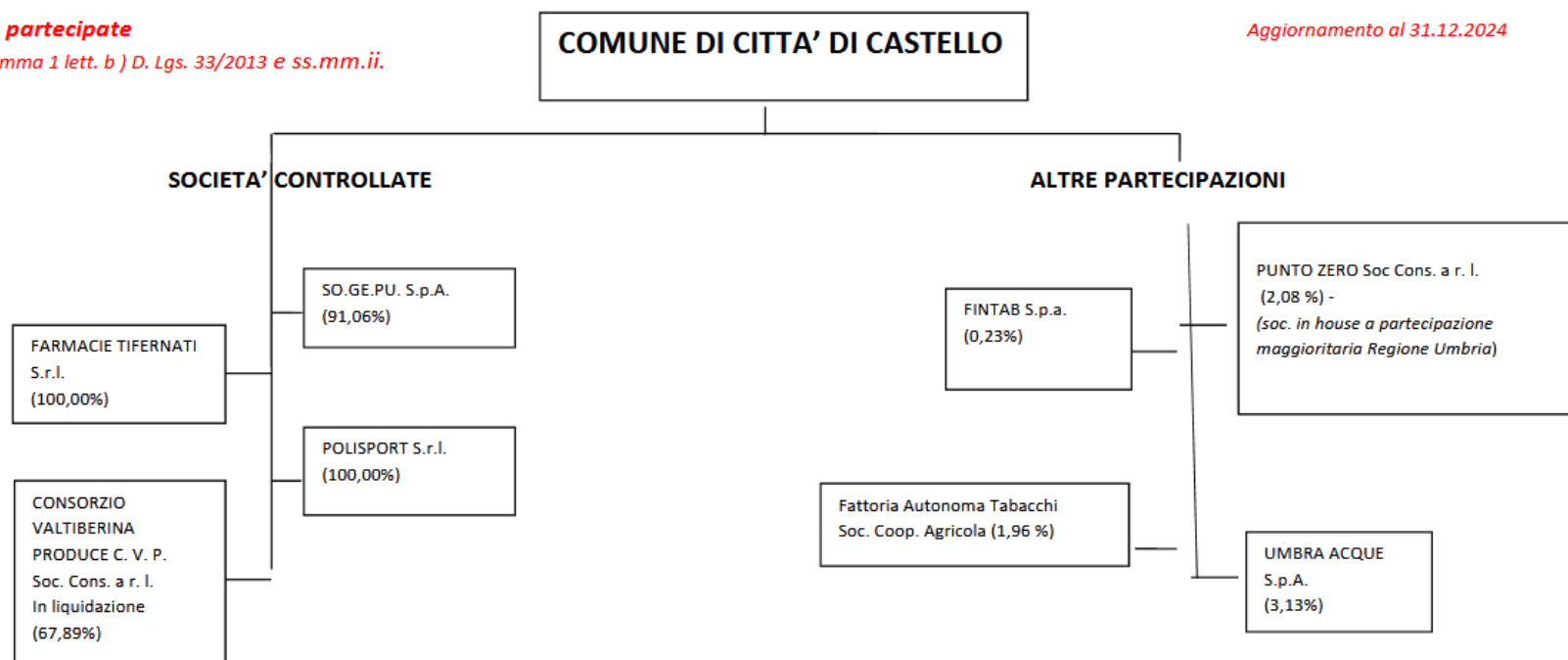
ORGANIGRAMMA PARTECIPATE DEL COMUNE



Società partecipate

Art. 22 comma 1 lett. b) D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

Aggiornamento al 31.12.2024





Enti pubblici vigilati

Art. 22 comma 1 lett. a) D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

COMUNE DI CITTA' DI CASTELLO

Aggiornamento al 31.12.2024

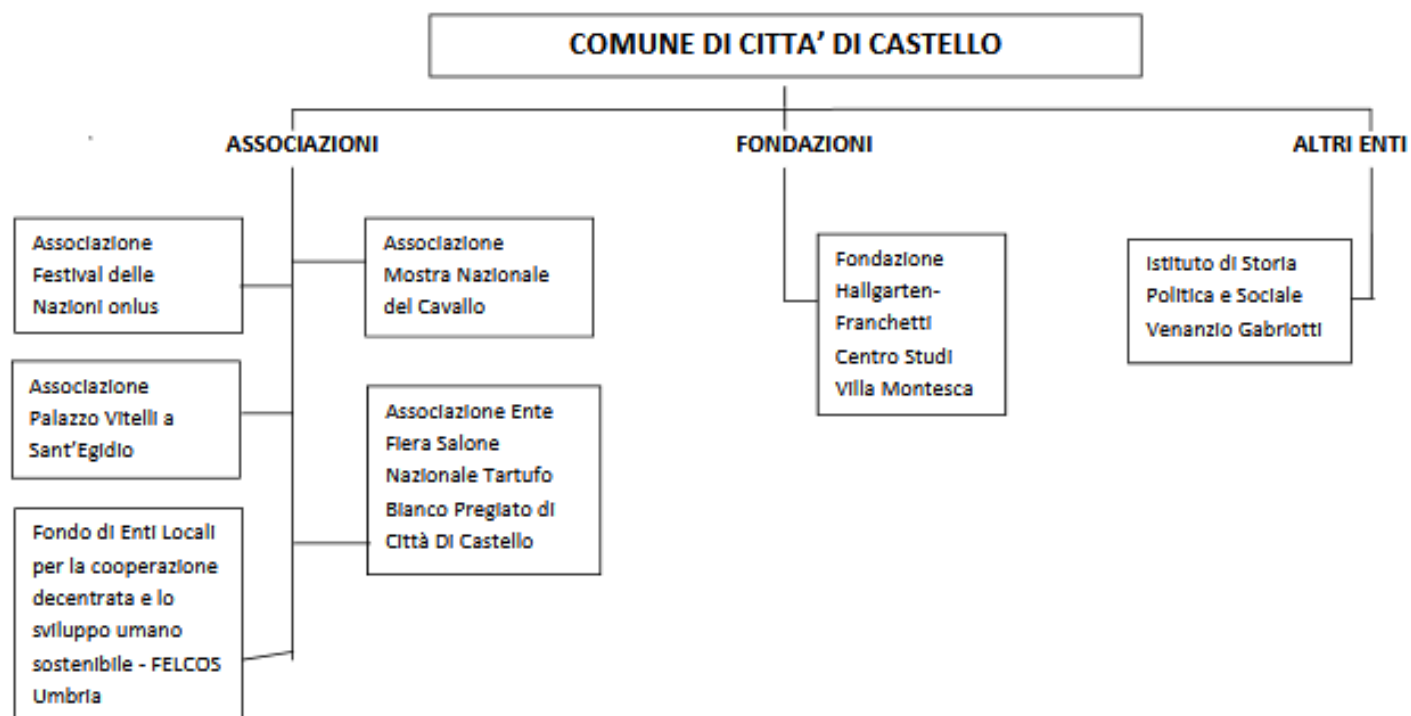
A.U.R.I. UMBRIA
Autorità Umbra
Rifiuti e Idrico



Enti privati controllati

Art. 22 comma 1 lett. c) D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

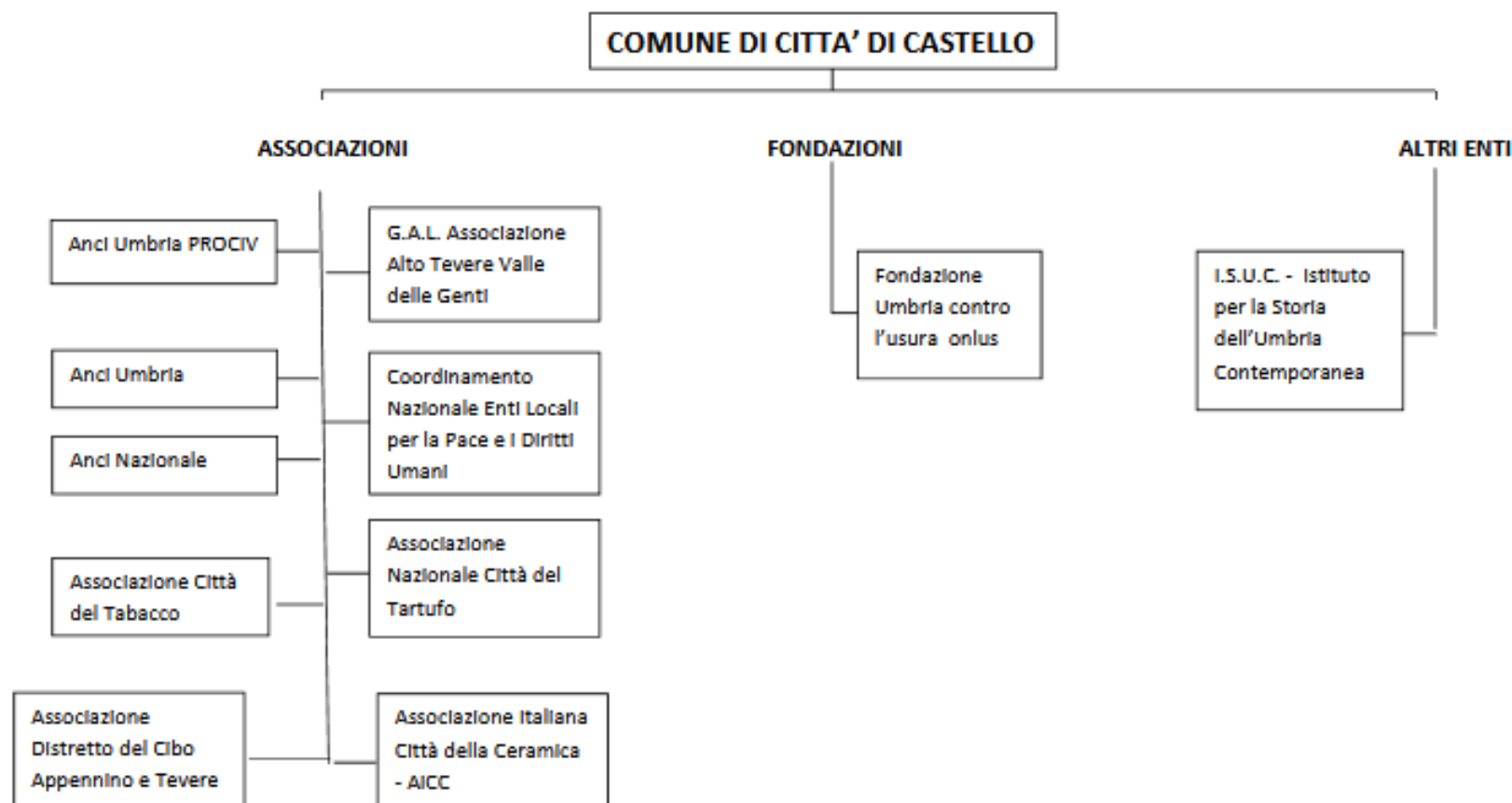
Aggiornamento al 31.12.2024





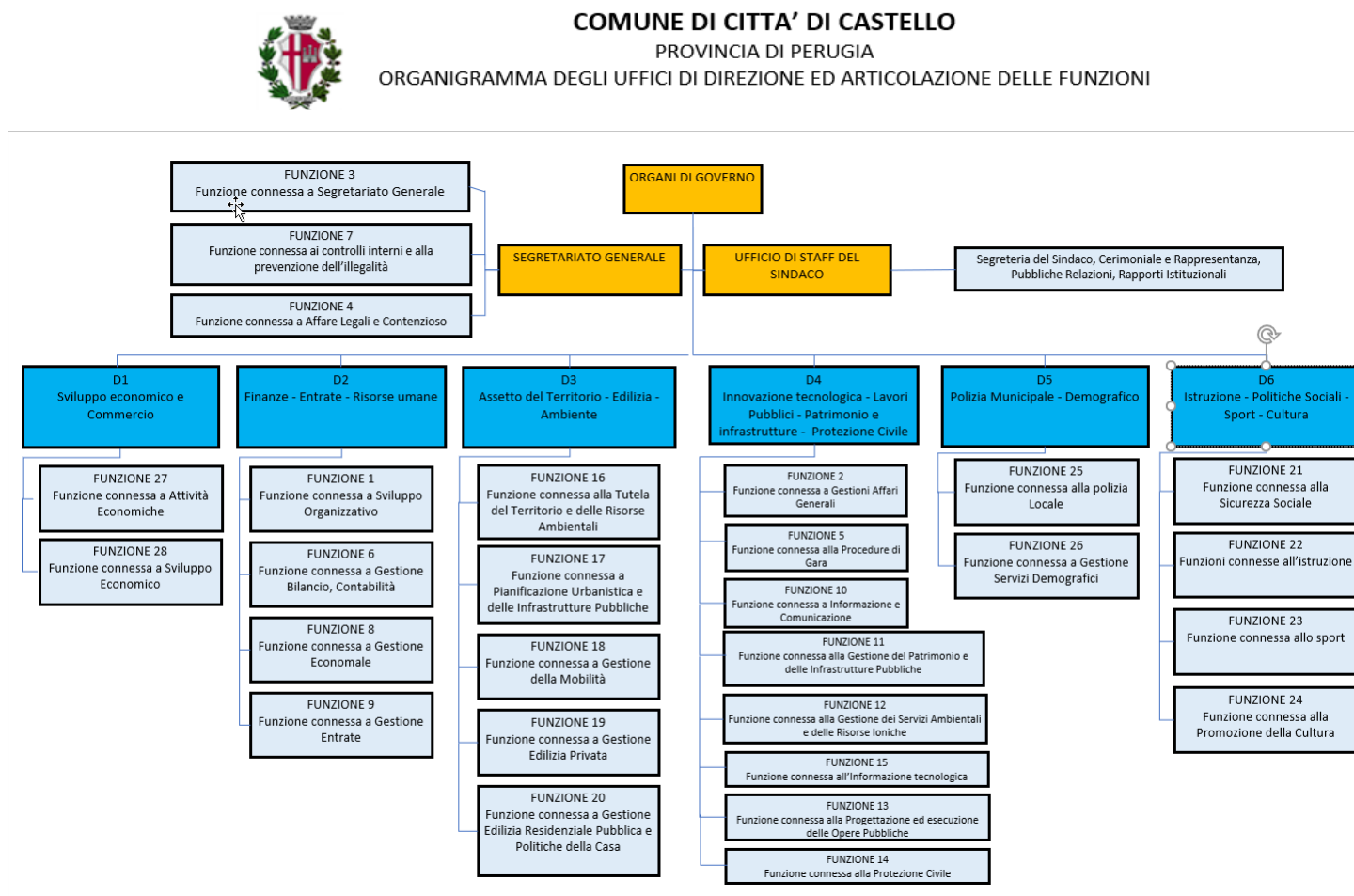
Altre partecipazioni

Aggiornamento al 31.12.2024



1.1.3. ORGANIGRAMMA

All'organigramma strutturale si associa un organigramma funzionale, ove sono esattamente elencate gli ambiti di competenza di ciascun servizio. L'organigramma del comune di Città di Castello si articola su sei direzioni oltre al Segretariato generale e all'Ufficio di Gabinetto del Sindaco, in posizione di staff, a loro volta strutturati in complessivi n. 53 servizi e n. 55 uffici, per un numero complessivo di dipendenti in servizio - compresi comandi e t.d. – al 31 dicembre 2024 di n. 260.



1.1.4. VALUTAZIONI SU FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO

La struttura è soggetta a continui mutamenti, in parte dovuti a progressiva riduzione di personale, in parte alla evoluzione dei bisogni.

L'attuale gestione associata del Servizio Unico gare, per quanto non rispondente in pieno agli obiettivi di concentrazione e di massa critica auspicabili, ha avviato un percorso di riagggregazione delle procedure a contrarre che assicura uniformità dei comportamenti e segregazione delle funzioni rispetto al ruolo dei RUP.

Il sistema informatico, adeguatamente potenziato negli ultimi anni, dispone di una infrastruttura comprendente un insieme di gestionali centralizzati in uso ai settori. I gestionali sono perfettamente integrati e consentono lo scambio di dati tramite cooperazione applicativa. Il sistema documentale comprende la gestione, completamente dematerializzata, del protocollo degli atti amministrativi e dei principali servizi all'utenza. I recenti interventi finanziati dal PNRR consentirà nel futuro immediato di migliorare e potenziare ulteriormente la digitalizzazione dei servizi e pervenire all'obiettivo dello sportello digitale unico.

Permangono criticità legate a fattori organizzativi la cui completa rimozione passa anche attraverso la riduzione delle unità operative di secondo livello (servizi ed uffici), la specializzazione degli uffici e nel contempo la segregazione delle fasi procedurali più complesse, che spesso coincidono anche con quelle a rischio corruzione più elevato. Risulta pertanto indispensabile proseguire nella politica di riagggregazione degli uffici a diretto contatto con il pubblico in sportelli unici, distinguendo poi tra uffici preposti a funzioni strumentali e uffici preposti a funzioni finali.

Ulteriori criticità di sistema derivano dalla progressiva e non sempre guidata riduzione del personale, verificatasi a partire dal 2011 in avanti, con forte accelerazione nel corso del 2018-2020. Tale riduzione, se da un lato ha costretto ad una più efficiente gestione, con positivo contenimento della spesa corrente, ha dall'altro generato disfunzioni non sempre facilmente superabili nel breve periodo.

L'analisi del contenzioso condotta in un intervallo temporale di circa dieci anni, non ha evidenziato situazioni degne di rilievo.

Al 31/12/2024 risultano pendenti 53 cause di cui 18 nuove cause nell'anno 2024 (3 posizioni in Mediazione).

Al 31/12/2024 risultano n. 11 cause chiuse di cui n. 10 con esito favorevole per il Comune.

Al 31/12/2024 risultano pendenti n. 2 giudizi dinanzi al Giudice di Pace di Città di Castello.

I costi del contenzioso nell'anno di competenza 2024 sono risultati i seguenti:

-complessivo impegnato € 197.734,01;

complessivo liquidato € 38.140,32

Sinistrosità. Al 31/12/2024 risultano i seguenti dati:

- 44 sinistri su polizza RCT: 6 che risultano chiusi senza seguito - 33 che risultano aperti - 5 che risultano liquidati
- 6 sinistri su polizza RC Patrimoniale: 5 sinistri risultano aperti, 1 risulta chiuso senza seguito;
- 4 sinistri su polizza Property: 2 sono stati liquidati, 2 risultano ad oggi aperti;
- 1 sinistro su polizza infortuni ad oggi ancora aperto
- 6 sinistri su polizza rc auto: risultano tutti liquidati;

- 4 sinistri su polizza tutela legale: tutti risultano ad oggi aperti
I sinistri aperti su procedimenti Corte dei Conti, al 31/12/2024, risultano 5.

Al 31/12/2024 risultano pendenti 114 procedure (fallimentari e concordati preventivi) nessuna nuova procedura avviata nel 2024.

L'analisi dei procedimenti disciplinari condotta in un intervallo temporale di circa dieci anni, non ha evidenziato situazioni di anomalia.

Nel corso del 2024 sono stati avviati tre procedimenti disciplinari accertate due violazioni e comminate le relative sanzioni disciplinari.

La dimensione della struttura e lo stretto legame con il territorio favoriscono una semplificazione nei rapporti e una maggiore flessibilità del sistema, ma anche il naturale sviluppo di legami relazionali sia interni che esterni. Gli uffici comunali interagiscono quotidianamente con altre pubbliche amministrazioni e con un'utenza estremamente variegata che comprende imprese, professionisti, enti del terzo settore e privati cittadini. La particolare vicinanza dell'istituzione locale all'utente, nel mentre favorisce un'attenzione puntuale ai bisogni espressi, può talvolta condizionare l'obiettività dell'operatore, minandone l'imparzialità anche a prescindere da fenomeni di degenerazione corruttiva.

Sotto altro profilo va segnalato il permanere di un persistente difficile superamento del nodo legato alla separazione dei ruoli tra organi di governo e apparato di gestione. Tale separazione riesce spesso difficile in ragione di due fattori concomitanti:

a) una tradizionale tendenza della dirigenza pubblica a ricercare, attraverso atti di indirizzo, l'integrazione puntuale e specifica agli atti di programmazione.

b) il carattere delle decisioni che in sede locale, complice anche la dimensione dell'Ente e la scarsa efficacia del sistema di programmazione, tende naturalmente a confondere la dimensione dell'indirizzo e quella della gestione.

1.1.5 IL SISTEMA INFORMATICO

Il sistema informatico del comune è così articolato:

numero postazioni PC: 255 + 30 Biblioteca

PC portatili: 25 + 4 Biblioteca

numero postazioni ministeriali in uso: 5

numero postazioni ministeriali di scorta non in uso: 2

numero server fisici in uso: 17 – macchine virtuali 50

software gestionale in cloud: Sicraweb EVO

server di posta interno: Mdaemon

centralino telefonico: 1 inteno Kalliope VOIP sede centrale con 255 telefoni, 4 centralini 3CX VOIP (Biblioteca, COC, ex-seminario, comprensivo Trestina)

patton: 3

firewall interno: 2 fortinet (1 sede centrale + 1 sede COC) in HA, 1 fortinet biblioteca

storage per copie di backup su 7 dispositivi NAS (3 in sede centrale e 4 alla sede COC)

dispositivi switch: 94

dispositivi access point per wifi: 6 + 12 Biblioteca

router fibra Fastweb: 2
router fibra centralino Fastweb: 2
sistema videosorveglianza: 66 telecamere + 2 NVR
multifunzioni/fotocopiatrici b/n a nolo CONSIP: 17
multifunzioni/fotocopiatrici colori a nolo CONSIP: 6
multifunzione da tavolo b/n di proprietà: 12
stampanti da tavolo di proprietà b/n: 30
stampante di proprietà colori: 3
gruppo di continuità: 2 ups
gruppo elettrogeno: 2 (1 sede centrale ed 1 al COC)

Il sistema è stato potenziato sia in termini di sicurezza che di aggiornamento delle postazioni. Ulteriore potenziamento è atteso dalla realizzazione dei progetti PNRR.

2 SEZIONE SECONDA – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Nell'ambito degli obiettivi strategici individuati dal DUP sono specificatamente ricompresi nella categoria valore pubblico i seguenti:

2.1.1 - La sfida digitale.

L'amministrazione comunale è chiamata a ripensare l'organizzazione dei propri servizi, dando continuità al salto tecnologico compiuto in epoca Covid per garantire l'accesso agli uffici, la possibilità di richiedere certificati e documenti, il beneficio di interventi in ambito sociale. L'uso della strumentazione digitale, della rete e dei social media, è divenuto la via più diretta per intercettare i beneficiari delle azioni di sostegno alle situazioni di fragilità e bisogno, oltre che per l'erogazione stessa delle prestazioni, consentendo di raggiungere una parte di cittadini con esigenza di protezione sociale in precedenza mai individuata. I servizi a distanza sono entrati a far parte di un'aspettativa della collettività che è dovere dell'amministrazione accogliere e soddisfare, nell'ottica anche di un ripensamento complessivo dei rapporti con gli utenti improntato alla rapidità e alla praticità di risposta. In questa nuova architettura della relazione con il cittadino è strategica l'organizzazione di un'attività di formazione rivolta alla comunità per accorciare la distanza sociale che rischia di accentuarsi tra chi ha competenze digitali e chi non ne ha a sufficienza; *la cittadinanza digitale non può nascere creando disparità.*

Abbattere il digital divide generazionale, ma anche fisico, è una priorità. Offrire a una comunità la possibilità di usufruire ovunque di una connessione veloce, di beneficiare di servizi pubblici che consentano di by-passare distanze e tempi, di lavorare, di produrre e studiare attraverso le piattaforme di comunicazione, è una scelta di campo che guarda al futuro, senza temerlo ma cogliendone le opportunità.

La pandemia ha fatto emergere ed esplicitato l'importanza di condividere dati e informazioni affidabili in modo tempestivo e facilmente accessibile. **La costruzione di un'amministrazione comunale più semplice e vicina al cittadino, che sappia raccogliere la sfida dell'innovazione digitale**, è una strada aperta che deve essere percorsa in maniera ancora più rapida, di pari passo con i provvedimenti del Governo e i finanziamenti europei. La trasformazione digitale porta con sé una maggiore esigenza di potenziamento delle reti, che non lasci indietro quei territori che sono meno attrattivi per i players economici del settore.

Governare gli ambiti di potenziale criticità richiede disponibilità al dialogo con le persone, ma anche l'adozione degli strumenti necessari a regolamentare l'installazione degli impianti, a cominciare dal **piano comunale per la localizzazione delle antenne per la telefonia mobile**, inteso come pianificazione in rapido e costante aggiornamento in relazione al progresso tecnologico.

Le principali linee di sviluppo *che sappia raccogliere la sfida dell'innovazione digitale* dovranno necessariamente comprendere l'identità digitale e l'accesso ai servizi digitali attraverso la razionalizzazione delle infrastrutture digitali e la conseguente migrazione verso soluzioni in cloud per la conservazione e lo scambio dei dati, la notificazione digitale di atti, provvedimenti e comunicazioni, la circolarità del dato anagrafico, la disponibilità e interoperabilità dei dati delle pubbliche amministrazioni, **l'ottimizzazione dei servizi** con la piattaforma PagoPA...

La nostra macchina amministrativa ha compiuto progressi molto importanti negli ultimi anni e più recentemente con la pandemia: si pensi, solo per citare alcuni esempi, alla gestione digitale delle procedure per l'erogazione dei buoni spesa per le famiglie in difficoltà a causa dell'emergenza da Covid-19, o al progetto dell'Anagrafe in un click, con la creazione di un portale a disposizione di cittadini e imprese per richiedere e ottenere certificati direttamente su smartphone, tablet e pc.

Alla digitalizzazione dovrà accompagnarsi una costante attività di formazione dei dipendenti pubblici per affermarne il diritto-dovere soggettivo all'aggiornamento continuo.

L'amministrazione comunale dovrà essere fondata sulla valorizzazione delle persone, attraverso la definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione delle assunzioni, ma anche una dotazione tecnologica al passo con i tempi. Questo permetterà di affrontare adeguatamente la sfida dell'utilizzo delle risorse messe a disposizione dal fondo Next Generation EU.

Disporre di una struttura in grado di gestire l'euro-progettazione, attuando le tecniche e le metodologie necessarie per formulare una proposta progettuale coerente con gli obiettivi strategici dell'ente e conforme agli obiettivi indicati dal soggetto finanziatore, è una sfida fondamentale per sostenere le esigenze di investimento rivolte ai cittadini e alle imprese, intervenendo in tutti i settori, dal sociale, allo sport, dalla cultura al turismo, dallo sviluppo economico alla sostenibilità ambientale.

Obiettivi strategici	Azione/Missione d.lgs. 118/2011
	- Riorganizzare la macchina comunale per valorizzare le competenze e il capitale umano mantenendo/migliorando gli standard di efficacia ed efficienza, compresa la razionalizzazione delle partecipate / M01 - Ottimizzare e digitalizzare i servizi / M01

Innovazione digitale ed evoluzione dell'Amministrazione comunale	- Individuare una struttura per gestione Next Generation EU (in collaborazione con l'ambito universitario) / M. 01 – 04 – 05 – 07- 09- 10- 12 - Regolamentare il piano comunale delle infrastrutture digitali / M01
Missione PNRR	M1C1

2.1.2 - L'imprenditorialità ed il lavoro.

Il rilancio dell'attività economica, la tenuta occupazionale, il sostegno a giovani, donne e lavoratori autonomi, che sono stati i più penalizzati dall'emergenza vissuta, sono le sfide principali da intraprendere, accanto a quella del progresso tecnologico e della digitalizzazione del sistema delle imprese.

La pandemia ci lascia in eredità una pesante situazione economica, con una recessione che, stando alle stime degli esperti, in Italia non consentirà prima del 2022 la ripresa dei livelli pre-Covid 19, già condizionati dalle precedenti crisi.

Alcuni sistemi produttivi dovranno essere protetti, altri dovranno cambiare nell'ottica dell'innovazione, ma anche della sostenibilità ambientale. Questo processo dovrà essere affrontato salvaguardando vocazioni storiche, come la tipografia, la meccanica, l'artigianato e l'agricoltura e sapendo cogliere le opportunità per propiziare una nuova stagione di crescita dell'economia nel nostro territorio in termini di costruzione di filiere, nel quadro di una condivisione di obiettivi con il sistema delle imprese e con le associazioni di categoria, comprese le organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori.

Sarà importante accompagnare la ripresa e lo sviluppo delle piccole e medie imprese, che poco prima della pandemia erano in forte crescita sotto il profilo occupazionale, affiancando le sfide dell'innovazione con la capacità di attirare nel nostro territorio investimenti e risorse della programmazione comunitaria.

Una delle vie maestre che permettono il reciproco raggiungimento di finalità proprie e comuni, sarà ***incentivare i meccanismi di collaborazione tra pubblico e privato***, sviluppando le potenzialità di strumenti come il project-financing, la creazione di nuovi modelli produttivi e il rilancio in chiave internazionale del sistema della piccola e media impresa, finalizzato anche alla riqualificazione e riconversione della *Zona industriale nord*.

Città di Castello deve aspirare a proporsi come incubatore delle start-up innovative, incoraggiando una nuova dimensione imprenditoriale nella quale il pubblico offra gratuitamente spazi per sviluppare idee a *società benefit* (aziende che nel proprio oggetto sociale si impegnano a destinare parte delle risorse gestionali ed economiche a finalità utili alla comunità)

Contribuire a creare lavoro di qualità, rispettoso delle leggi e dei contratti collettivi, è la base per assicurare fonti di reddito adeguate in termini economici a tutela della dignità delle persone. Dovrà essere quindi un impegno costante e coerente percorrere questa strada maestra nel confronto con imprenditori, sindacati e associazioni di categoria per innervare i canali dell'inclusione sociale e della partecipazione attiva alla realtà sociale.

In questo contesto andranno ulteriormente stimolati tutti gli interventi in materia di *salute e sicurezza sul lavoro*, come fattori competitivi indispensabili per lo sviluppo economico e la salvaguardia della buona occupazione.

Sarà necessario uno sforzo rappresentare e sostenere, in prima battuta nei confronti della Regione, la necessaria attenzione per le aziende più grandi e consolidate, in molti casi leader a livello nazionale e internazionale nei rispettivi settori, che hanno sopportato la crisi dovuta alla pandemia e necessitano di attenzione e fiducia, potendo esprimere una dimensione innovativa spesso sottovalutata o ignorata, come nel caso della Tipografia.

Sarà doverosa un'attenzione particolare per le *attività commerciali e artigianali*, che costituiscono un tessuto fondamentale della città.

Preservare il loro ruolo, la loro presenza in tutto il territorio comunale, specialmente nel centro storico e nelle frazioni, sarà l'indispensabile impegno a tutela delle imprese e dei lavoratori, ed anche della qualità della vita nelle diverse realtà locali. Bisognerà pertanto continuare nelle politiche finalizzate ad agevolarne insediamento e permanenza, mediante sgravi delle tasse comunali, favorendo iniziative legate al **marketing territoriale** e alla formazione per incentivare ricambio generazionale e riqualificazione dei lavoratori.

Ulteriore obiettivo dovrà essere quello di valorizzare le opportunità professionali all'interno della nostra comunità che consentano di mettere a frutto competenze ed esperienze, curando azioni specifiche come quelle di assicurare il rispetto dei tempi di pagamento da parte della pubblica amministrazione e attivare progettualità alle quali possa contribuire il mondo della libera professione.

A Città di Castello basta guardarsi attorno per accorgersi che c'è un sistema sociale ed economico ampio e variegato, che si affianca alle istituzioni pubbliche e che interagisce per il perseguimento degli interessi della comunità, operando in ambiti quali l'assistenza alle persone con disabilità, la tutela dei beni comuni, la salvaguardia dei diritti, i servizi sanitari e socio-assistenziali, l'animazione culturale e la tutela dell'ambiente. *I soggetti del terzo settore sono interlocutori con i quali è importante stringere un nuovo patto di intervento a supporto della collettività, guardando anche a stime di crescita occupazionale nell'Unione Europea che prevedono un forte potenziale in questo ambito nei prossimi dieci anni.* Il terzo settore non è solo impegno sociale organizzato ma è anche motore dell'economia ispirata da finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale condivise. Farne un interlocutore costante delle scelte pubbliche, specialmente in ambito sociale e culturale, rafforzare i percorsi di collaborazione con un approccio innovativo, significa aprire il campo alle risposte inedite ai cittadini conseguenti alla pandemia. Il Codice del Terzo Settore offre oggi ai Comuni maggiori certezze nel ricorrere agli strumenti innovativi per la gestione della collaborazione sussidiaria tra enti pubblici e i soggetti che operano in questo ambito. *Dare impulso alle attività di coprogrammazione e coprogettazione* come canali di integrazione tra amministrazione comunale e soggetti del terzo settore significa stabilire una convergenza efficace nella ideazione e nell'attuazione di azioni di interesse generale e una costruzione condivisa delle politiche sociali sotto la regia del governo cittadino.

Programmi di intervento comuni per raggiungere finalità pubbliche, mettendo a sistema le risorse economiche e umane per determinare un effetto moltiplicatore dell'efficacia delle azioni: questa la principale linea da sviluppare per una nuova stagione di impegno condiviso nel contesto di una emergenza sanitaria che impone di ripensare i servizi del welfare locale. Una opportuna e trasparente triangolazione fra istituzioni e mondo del privato rivolta ai cittadini, consentirà di operare in maniera tale da non far mai percepire come di parte, ma comuni, le finalità perseguite.

L'agricoltura sociale sta dimostrando nel nostro territorio capacità di integrazione di categorie svantaggiate e di produzione di una redditività tale da contribuire fattivamente alla crescita economica, ma molte altre finalità pubbliche sono raggiungibili con una collaborazione diretta con il mondo dell'associazionismo. Tra

queste, **la gestione degli spazi verdi di quartiere o di frazione**, nella quale l'azione dei soggetti del terzo settore può rappresentare una risposta appropriata per garantire la cura dei beni pubblici e agire da deterrente per comportamenti incivili come il vandalismo.

L'agricoltura è il primo settore produttivo del nostro Paese e nel territorio di Città di Castello è una risorsa che può e deve trarre nuove opportunità di sviluppo e riqualificazione, mettendo al centro la sostenibilità ambientale, economica e sociale delle attività. **Potenziare la competitività del sistema locale significa favorire l'organizzazione delle filiere e rafforzare le connessioni fra produttori e consumatori.** Sarà importante rispondere alle tendenze attuali del mercato, lavorando per estendere la produzione biologica nella tabacchicoltura e negli altri settori agricoli, incentivare le coltivazioni alternative in ambito alimentare e officinale, promuovere la commercializzazione dei prodotti a chilometro zero. Senza perdere di vista l'indispensabile presidio dell'equità dei contratti e della sicurezza sui posti di lavoro, il settore deve saper camminare in maniera armonica fra opportunità nuove e tradizionali, ma la vera sfida sarà quella di intercettare i canali di finanziamento dell'Unione Europea. La scelta di campo da sostenere sarà quella di guidare le aziende del territorio a intraprendere un processo di transizione verde, che beneficerà dei fondi della Politica Agricola Comune post 2020 e delle risorse a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il governo cittadino dovrà sensibilizzare e accompagnare il settore nello *sviluppo dell'agricoltura di precisione*, che attraverso le nuove tecnologie digitali consente alle aziende di aumentare la resa e la qualità delle produzioni con meno dispendio di energia e acqua ma anche con un inferiore ricorso all'utilizzo dei prodotti fitosanitari. Il beneficio più evidente sarà di abbattere l'impatto sulle matrici ambientali derivante dalle colture, al quale è necessario guardare in una logica di intervento che punti alla transizione verde e digitale, perseguendo gli obiettivi della sostenibilità delle attività, dell'efficientamento energetico, della produzione di energia rinnovabile, sviluppando ad esempio i parchi agricoli, dell'innovazione tecnologica dell'agricoltura e delle aree rurali e della tracciabilità dei prodotti. Incremento della redditività e della sostenibilità agricola possono andare di pari passo nell'ottica dello sviluppo economico e del miglioramento della qualità della vita. Fare agricoltura nella nostra realtà significa mettere a frutto l'enorme professionalità ereditata dalla storica vocazione nel settore. In questo contesto dovranno essere sostenute, attraverso una regia istituzionale che sappia mettere a frutto competenze intersettoriali, le iniziative finalizzate alla *creazione di filiere complete* anche in ambiti nuovi, cosa che sta avvenendo più recentemente con il nocciolo, il luppolo e il vin santo affumicato, consolidando l'agricoltura biologica, salvaguardando la biodiversità e lo sviluppo di un sistema alimentare sostenibile. In un territorio ampio ed eterogeneo come quello di Città di Castello sarà importante *rafforzare la resilienza e la vitalità dei territori rurali*, facendo in modo che nascano nuove iniziative imprenditoriali basate sul consolidamento del patrimonio naturale e sociale. A questo scopo dovranno essere create le condizioni per migliorare l'attrattività e l'inclusività delle zone marginali, riconoscendo pienamente alle aziende il ruolo di presidio del territorio in grado di contrastare lo spopolamento rurale e il dissesto idrogeologico.

Obiettivi strategici	Azione/Missione D. Lgs. 118/2011
Sostegno allo sviluppo delle imprese, del commercio e delle professioni	- Realizzazione di lavori/servizi in project financing / M14 - Impulso e sostegno alle Start-up (servizi per nuovi professionisti) / M14 - Agevolazioni fiscali per favorire l'insediamento e la permanenza delle imprese / M01 - Sviluppo del marketing territoriale per la promozione del territorio / M07 - M14

	- Riorganizzazione di alcuni servizi in collaborazione con il terzo settore, dall'agricoltura sociale alla gestione degli spazi verdi di quartiere e/o frazioni / M01 - Favorire le potenzialità dell'agricoltura anche come presidio per il territorio, come elemento caratterizzante del paesaggio e per la sua valenza turistica e ambientale secondo i principi della Rivoluzione verde e transizione ecologica / M16 - Iniziative finalizzate alla creazione di filiere complete anche in ambiti nuovi / M16
Missione PNRR	M1C2 - M2C1 - M5C1 - M5C2

2.1.3 – Difesa dell'ambiente e mobilità agile e sostenibile

Fra i cardini del Green Deal europeo ci saranno misure studiate per ridurre l'impatto dei trasporti sulle emissioni di gas a effetto serra, sull'ambiente e sulla salute dei cittadini in generale, per accelerare la transizione verso una mobilità sostenibile. Pertanto la scelta di campo sarà necessariamente *l'attenuazione dell'impatto ambientale del trasporto*, attraverso la priorità a tutte le forme che prediligano l'utilizzo di combustibili e alimentazioni alternativi e l'incentivazione della scelta della bicicletta. Occorre portare avanti con convinzione i progetti di *Agenda Urbana* per la mobilità dolce e per i servizi intelligenti, proseguendo nella realizzazione di piste ciclopedonali come valida alternativa agli spostamenti in auto, nonché sistemi che contemplino la condivisione del veicolo (car pooling, car sharing). Sarà importante che nella definizione del *Piano Urbano di Mobilità Sostenibile (PUMS)* venga favorito pienamente l'accesso al servizio di trasporto pubblico, integrandolo con servizi a domanda di micro-mobilità che prevedano l'utilizzo delle biciclette e di altri veicoli non inquinanti secondo il principio "Mobility as a Service", mentre per le frazioni la revisione del trasporto locale potrebbe essere in direzione di un modello di mobilità a chiamata. Accanto a questo impegno, andrà garantita una gestione efficiente della *rete viaria comunale* da attuare prevalentemente con interventi di manutenzione straordinaria, attraverso modalità flessibili di affidamento dei lavori, come l'accordo quadro, funzionale a una maggiore vastità d'azione in tempi più rapidi.

La transizione ecologica e l'aumentata sensibilità dei cittadini nel rapporto con l'ambiente devono essere opportunità per compiere le scelte coraggiose che possano portare trasformazioni significative anche nella nostra comunità. La disponibilità di nuove risorse, abbinata a una maggiore consapevolezza generale delle questioni legate alla sostenibilità ambientale, può stimolare tutti, soggetti privati e pubblici, a fare la scelta di campo di una innovazione che migliori, o quanto meno diminuisca, l'impatto delle attività economiche nel contesto ambientale e crei valore aggiunto per la collettività nell'innalzamento della qualità della vita.

Il nostro territorio deve ambire a guadagnare una posizione di riferimento nelle nuove sfide ecologiche, che sono molto promettenti anche dal punto di vista occupazionale.

Città di Castello dovrà capitalizzare cultura, esperienze, know-how e professionalità in tema di *rifiuti*, consolidando la posizione di riferimento decisionale che ha saputo guadagnare in seno all' Auri e la leadership impiantistica e gestionale frutto della crescita competitiva di *Sogepu* che la rende fattore determinante nel sistema regionale. ***Efficienza dei servizi e rispetto degli obiettivi di legge per la raccolta differenziata dei rifiuti, potenziamento del recupero e del riutilizzo dei materiali,***

saranno i principali obiettivi da centrare per contenere le tariffe ai cittadini, ricavare benefici economici e materiali per la **collettività**. Una strategia lungimirante non potrà soffermarsi sui risultati ottenuti ma dovrà portare Sogepu a intraprendere ulteriori sfide, con l'auspicio che la gara per l'affidamento della gestione integrata del sistema dei rifiuti in Alta Umbria dia nuove prospettive di sviluppo a vantaggio dei cittadini. Gli investimenti compiuti da Sogepu, con la piena condivisione dell'amministrazione comunale tifernate, pongono l'azienda in una posizione di avanguardia rispetto alle linee del PNRR, che quindi dovranno trovare maggiori e promettenti possibilità di attuazione nel nostro territorio sulla base degli importanti investimenti proposti alla Regione. *L'economia circolare dovrà essere sempre più una opportunità non solo in chiave di salvaguardia ambientale, ma anche di sviluppo economico*: Sogepu ha dimostrato di saper cogliere le opportunità di dare impulso alla filiera del recupero e del riuso dei materiali, passando da cliente a gestore e aprendo il campo alla possibilità di creare un indotto importante nel territorio. In questo contesto l'ulteriore potenziamento impiantistico dovrà seguire le regole di una *pianificazione rispettosa della sensibilità, della sicurezza e della salute delle comunità residenti*, in un contesto di dialogo e confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni ottimali nell'interesse generale. Altro versante sul quale l'amministrazione comunale dovrà sapersi qualificare sarà quello delle **energie rinnovabili e della gestione pulita, di immobili e impianti**. Lo sforzo di efficientamento energetico del patrimonio comunale, già intrapreso nell'edilizia scolastica e sportiva, dovrà accompagnarsi all'investimento nella riduzione delle emissioni e nell'innalzamento dell'efficienza operativa degli impianti comunali, nonché della *rete dell'illuminazione pubblica*, sulla quale sono stati raggiunti importanti traguardi in termini di riduzione e razionalizzazione dei consumi. Su quest'ultimo versante sarà importante individuare sul mercato le migliori opportunità di sfruttare il project-financing per l'abbattimento dei costi del canone di esercizio.

La transizione ecologica sarà una sfida da intraprendere attraverso la capacità di partecipare ai bandi che saranno finanziati: sviluppare partnership tra pubblico e privato per una progettualità che sappia mettere a frutto le migliori esperienze locali, è ciò che serve per cogliere le nuove opportunità nel campo energetico.

Al **potenziamento dell'impiantistica per la generazione di energia elettrica da biogas nel Polo di Belladanza** dovrà seguire l'attenzione necessaria a cogliere le opportunità che si presenteranno nel settore dei biocarburanti e anche dello sfruttamento dell'idrogeno.

Città di Castello è uno dei pochi comuni a disporre di un *rete del metano di proprietà* grazie alla lungimirante scelta di affidarsi al mercato, che ha portato a un costante incremento del valore dell'impiantistica. Per questo importante patrimonio si porrà nei prossimi anni l'esigenza di valutare gli scenari gestionali che consentano di replicare i benefici dell'attuale modello in coerenza con le scelte effettuate finora. *La gestione dell'acqua* e la salvaguardia della salubrità di questa risorsa, come bene sempre più prezioso, saranno fronti strategici sui quali irrobustire una visione condivisa da parte della comunità. Per quanto riguarda il sistema idrico e fognario la leale collaborazione con l'attuale gestore dovrà poggiare sulla garanzia di investimenti sugli impianti, con l'obiettivo della riduzione degli sprechi dovuti alla vetustà della rete e di servizi al cittadino che dovranno assicurare standard di ascolto e risposta migliori di quelli attuali.

Tutela dell'ambiente significa: *decoro urbano*, al quale dovrà essere data attenzione prioritaria stimolando il senso civico dei cittadini per il rispetto dei luoghi pubblici e curando con assiduità le aree verdi; *salvaguardia della sua integrità*, pensando che il tema del contrasto al dissesto idrogeologico sia elemento caratterizzante della pianificazione territoriale su cui impegnare la Regione, con l'auspicio che l'Afor abbia la capacità di rispondere alle problematiche dell'assetto del territorio.

Puntare su veicoli ad alimentazione ecologica nei servizi pubblici, nel solco già tracciato da SOGEPU con gli investimenti sui mezzi a metano e Gpl, sarà la scelta di responsabilità attraverso la quale favorire un salto di qualità culturale e sostanziale nella cura del nostro patrimonio ambientale, guardando ad opportunità come l'alimentazione elettrica, sostenuta anche dall'insediamento di numerose postazioni di ricarica nel territorio.

Il sistema dei trasporti è al tempo stesso la base e il risultato dello sviluppo economico di una comunità. L'emergenza da Covid-19 ha richiamato l'attenzione sul ruolo strategico delle vie di collegamento, delle modalità di trasporto delle persone e delle merci, della logistica, per garantire un ottimale funzionamento delle catene di produzione e di distribuzione e dell'impatto della mobilità sostenibile sulla qualità della vita e sulle scelte di spostamento dei cittadini. La mobilità delle persone e delle merci è frutto della concatenazione del sistema delle attività residenziali, economiche e produttive presenti nel territorio con il sistema della viabilità e dei trasporti. La sfida della mobilità sostenibile è proprio quella di proporre un modello che consenta spostamenti con il minimo impatto ambientale e territoriale, rendendo compatibile l'interesse generale con l'interesse particolare, delle persone e delle imprese. In questo quadro una delle azioni fondamentali è certamente rappresentata dalla possibilità di **usufruire pienamente del collegamento ferroviario della ex Fcu**, facendone un asse strategico in grado di soddisfare le esigenze di trasporto. Sarà pertanto necessario operare con le istituzioni competenti per rivendicare il ripristino della ferrovia in direzione di Sansepolcro e creare le condizioni politiche perché anche dai nuovi finanziamenti nazionali per le opere infrastrutturali nella fase post-Covid 19 giungano le opportunità di collegarsi con Arezzo e con la linea dell'alta velocità della Penisola.

Nella prospettiva di **favorire l'intermodalità ferro-gomma** per aumentare l'efficienza nel trasporto verso i mercati europei, determinante per il consolidamento e lo sviluppo della competitività del nostro tessuto produttivo, non è più rinviabile la conclusione della vicenda della **base logistica dell'Altotevere Città di Castello-San Giustino**, nodo cruciale per la mobilitazione delle merci per il quale la Regione ha dato seguito al bando per l'affidamento della gestione, ma non può tardare ulteriormente nemmeno l'epilogo dell'annosa questione della **E78. Il trasporto urbano dovrà essere un volano di crescita sostenibile, coesione sociale e competitività economica**, attraverso progettazioni integrate che ottimizzino l'uso di tutte le modalità di trasferimento per passeggeri e merci. *Rispondere alle esigenze dei cittadini per il trasporto accessibile, affidabile, efficiente e sicuro* sarà la vera sfida da cogliere, aprendo alla sinergia tra innovazione tecnologica, ottimizzazione dell'impiego dei veicoli e delle infrastrutture tramite adozione di sistemi di trasporto intelligente, in un'ottica di sharing economy e smart city.

Obiettivi strategici	Azione/Missione D. Lgs. 118/2011
Potenziamento delle infrastrutture viarie e salvaguardia ambientale	- Impulso per: Ferrovia (Ripristino/potenziamento verso nord) - E78 – Base logistica - Incentivazione alla Micromobilità e mobilità sostenibile (Variante Cassero)/M10 - Ammodernamento parco macchine comunali e potenziamento della rete di approvvigionamento volte alla riduzione emissioni gas a effetto serra/M09 - M10 - Sviluppo trasporti aggiuntivi volti alla tutela della frazioni e periferie e modello di mobilità a chiamata/M10

	- Promuovere azioni per ridurre l'impatto ambientale della nostra città, in coerenza con la missione del PNRR per lo sviluppo sostenibile/ M09 - Potenziare e migliorare qualitativamente il sistema di gestione dei rifiuti e implementare tutte le iniziative che possono valorizzare le "materie seconde" coerentemente con i principi dell'economia circolare (Centro del riuso)/M09 - Impulso agli investimenti sulle reti e sulle energie rinnovabili/ M10 – M17
Missione PNRR	M2C1 - M2C2 – M3C1 - M3C2

2.1.4 - Giovani: crescita, scuola e sport

Concepire la scuola come bene comune, risorsa per la crescita culturale e civile della nostra comunità, fondamento del rispetto delle regole che sono alla base della convivenza, volano dello sviluppo sostenibile, significa lavorare perché il diritto allo studio sia garantito a tutti e sia una opportunità di qualità. Fare in modo che a prescindere dalla condizione individuale sia possibile acquisire gli strumenti culturali e le conoscenze necessarie per partecipare pienamente alla vita sociale, è un obiettivo che va sostenuto con scelte concrete.

Scuole sicure e adeguate ai moderni standard per l'apprendimento, servizi ideati per i giovani con le famiglie e per le famiglie, è un impegno che ha caratterizzato la storia dell'amministrazione comunale e che è necessario continuare, puntando sulla costante qualificazione dell'edilizia scolastica, costruita ex novo o ristrutturata. Dobbiamo pensare un Piano per la scuola che tenga insieme la cura del patrimonio edilizio e la promozione dei servizi scolastici ed extrascolastici nonché l'aumento dei servizi per l'infanzia, andando incontro alle crescenti esigenze di conciliazione vita-lavoro delle famiglie e consolidando la funzione dell'istituzione scolastica come punto di riferimento per le comunità.

La pandemia ha impoverito chi era già in condizione di svantaggio e questo rischia di rappresentare un potenziale gap nello sviluppo della persona e nell'accesso alla formazione. Ecco perché sarà necessario il coinvolgimento di tutta la comunità educante per favorire politiche di coesione e integrazione, lavorando insieme alle forze sociali e produttive della comunità per promuovere politiche che favoriscano il pieno esercizio del diritto allo studio, come borse per esperienze formative all'estero, rivolte ai ragazzi meritevoli ma con minori possibilità economiche. Ciò consentirà ai giovani di vivere direttamente nuove realtà ed esperienze e confrontarsi con culture e saperi diversi.

Concorrere a migliorare e rafforzare le competenze delle nuove generazioni è un investimento per tutta la comunità: giovani preparati offrono maggiori possibilità a un territorio di sviluppare nuove iniziative, di aprire prospettive, di garantire le condizioni perché i percorsi di vita e professionali possano restare ancorati alla comunità di appartenenza.

In un disegno educativo e culturale che metta al centro la formazione sarà importante sostenere l'implementazione dell'attività dell'Asp G.O. Bufalini e della Fondazione Hallgarten-Franchetti, ma anche fare rete con gli istituti professionali del territorio comunale e con l'università, per sviluppare competenze proiettate

verso le opportunità occupazionali del futuro, senza trascurare la preparazione delle professionalità che sono da sempre l'ossatura del settore industriale e artigianale locale.

In questo contesto sarà senza dubbio importante collaborare, ognuno con le proprie competenze, nella programmazione di stage degli studenti nelle realtà produttive territoriali, che continuano a essere esperienze fondamentali per l'ingresso nel mondo del lavoro, prezioso fattore di incremento della qualità delle professionalità e della competitività di sistema tifernate.

Viviamo in una città dello sport, dove un tifernate su tre pratica una disciplina a livello agonistico o amatoriale e dove c'è una straordinaria diffusione del volontariato legato alla promozione dell'attività fisica: lo dicono i circa 14 mila praticanti, le circa 120 società che permettono la pratica di oltre 40 discipline. La scelta di campo del Comune di Città di Castello è sempre stata quella di assicurare l'impronta sociale dei servizi sportivi della città, garantendo parità di accesso agli impianti all'intera collettività, senza distinzioni di età e condizione fisica, a costi tariffari contenuti.

Una formula che ha fatto crescere il movimento locale, sostenendo anche la fondamentale componente del benessere fisico ed ha, oltretutto, consentito di ampliare al massimo la platea di utenti, di favorire il raggiungimento di importanti risultati sportivi, con la crescita di atleti di primo piano a livello nazionale e internazionale. Guardare allo sport significa continuare a investire sull'impiantistica sportiva e sui servizi agli utenti in tutto il territorio comunale, con la garanzia della massima sicurezza delle strutture, dal capoluogo alle frazioni, in un solco nel quale l'amministrazione comunale è portata da esempio in Umbria. Significa anche investire in una pianificazione urbana adeguata alle esigenze di pedoni e ciclisti, che consenta di sfruttare gli spazi della città per l'attività fisica all'aperto mediante itinerari cittadini riservati e sicuri, parchi attrezzati, sentieri. Accanto all'attenzione a tutte le forme di finanziamento e di collaborazione istituzionale che consentano di sviluppare e riqualificare costantemente il patrimonio impiantistico comunale, sarà imprescindibile aprire una nuova stagione nella gestione delle strutture con l'attuazione di un modello misto pubblico-privato, nel quale l'amministrazione comunale sia presidio del valore sociale della pratica sportiva attraverso una responsabilità diretta, tale da garantire l'accesso a tutte le fasce di popolazione mediante tariffe agevolate ma sia anche tutore dell'ampiezza e della qualità dell'offerta impiantistica, attraverso forme di affidamento a soggetti del terzo settore. La dimensione aggregativa e salutare dello sport dovrà essere incentivata fin dall'infanzia, considerando che la crescita educativa, caratteriale e fisica dei giovani si sviluppa principalmente in due grandi momenti della loro quotidianità: la scuola e lo sport. Sarà importante dare corpo ad un'offerta di qualità, nella quale siano privilegiati gli aspetti educativi, oltre ai fondamentali insegnamenti tecnici, attraverso l'impulso alla formazione dei dirigenti e degli istruttori, in aggiunta alla costante trasmissione del valore del rispetto delle regole, che è fondamentale per la crescita dei giovani come cittadini, prima che come sportivi. Valorizzare il volontariato sportivo come strumento per l'inclusione sociale sarà un impegno indispensabile nella stagione post-Covid19; Le attività di volontariato nello sport sono infatti un fondamentale supporto alla cittadinanza attiva e all'integrazione delle persone provenienti da contesti diversi.

Sarà importante anche dare impulso alla cooperazione intersettoriale tra le realtà societarie espressione delle diverse discipline, la scuola, la cultura e il turismo, il tessuto imprenditoriale, per sfruttare il potenziale economico dello sport come volano per la promozione e la crescita delle imprese del territorio, ma anche per la creazione di posti di lavoro. Lo sport potrà essere inoltre strumento di sensibilizzazione per la sostenibilità ambientale, attraverso attività, impianti ed eventi rispettosi della natura.

Il concetto di partecipazione dei giovani nella società, in particolare nell'organizzazione civile e politica, è in continua evoluzione. Il coinvolgimento delle nuove generazioni, in particolare di chi ha minori opportunità, è l'indicatore dello stato di salute di una comunità e dei suoi meccanismi democratici. Sostenere la crescita dei giovani e lo sviluppo delle loro facoltà durante tutto il percorso che li conduce dall'infanzia all'età matura dovrà essere il tratto distintivo di una nuova stagione

di politiche rivolte ai cittadini del domani. Sarà quindi importante assicurare servizi per l'infanzia in continua evoluzione; garantire condizioni ottimali per lo sviluppo del processo educativo e l'acquisizione di nuove competenze; consentire il pieno accesso alle opportunità di formazione professionale, alle attività sportive, al volontariato, alle iniziative culturali; supportare l'accesso al mercato del lavoro e sostenere il bisogno abitativo dei giovani, attualmente uno degli ostacoli maggiori per il raggiungimento della piena autonomia nella comunità e fattore di forte divario generazionale.

Le nuove generazioni dovranno avere la possibilità di esprimere le proprie potenzialità attraverso canali confacenti e condivisi, non imposti o predeterminati. In questa maniera i ragazzi potranno essere accompagnati nella crescita e diventare liberi cittadini.

All'interno di un percorso che le istituzioni dovranno guidare insieme alle agenzie educative, all'insegna della necessaria assunzione della responsabilità individuale nei confronti dei doveri verso la comunità, dovrà essere costruita una cittadinanza rispettosa delle regole che sia base per guadagnare spazi di espressione, di partecipazione e di contributo alle vicende della collettività. In un simile contesto potranno emergere talenti, capacità di cambiamento, qualità culturali e professionali, supporto democratico alle istituzioni. Facoltà e risorse delle nuove generazioni potranno così trovare espressione e concretezza nei percorsi di vita individuale, nonché nella interazione positiva con gli altri cittadini su un piano intergenerazionale.

A questo proposito sarebbe interessante ritagliare per i ragazzi un ruolo nel trasferimento di competenze informatiche e tecnologiche all'interno di percorsi di alfabetizzazione rivolti alla terza età, che permettano alle persone anziane di allinearsi agli standard minimi di conoscenza funzionali alla propria autonomia. La responsabilizzazione come cittadini rappresenterà anche un deterrente nei confronti di minacce come le dipendenze, il bullismo, il disagio sociale e l'emarginazione, che possono minare la crescita e le prospettive di realizzazione nella società. Su questo versante dovrà essere garantita la massima attenzione e il massimo raccordo con le famiglie e il mondo della scuola, pensando di sviluppare progetti di ascolto e supporto psicologico direttamente all'interno degli istituti.

Accendere un faro sulla condizione dei bambini e dei ragazzi, anche in collegamento con i servizi per l'età evolutiva dell'Usl Umbria 1, è una responsabilità che l'amministrazione comunale deve esercitare fattivamente, come ipoteca sul futuro della comunità. Su questa necessaria attenzione potranno essere costruiti i percorsi finalizzati alla realizzazione individuale nell'ambiente sociale e lavorativo in grado di assicurare alla comunità nuovi cittadini che possano essere risorse e non problemi.

Obiettivi strategici	Azione/Missione D. Lgs. 118/2011
Investire su scuola, formazione e giovani	- Continuare l'impegno e l'investimento per qualificare gli arredi e l'edilizia scolastica e la realizzazione di nuovi edifici scolastici/M04 - Conciliazione dei servizi scolastici ed extra scolastici con le necessità della famiglia/M04 - M12 - Sviluppo attività formativa: ASP Bufalini - Fondazione Hallgarten-Franchetti/M15 - Progetti speciali in collaborazione con le scuole finalizzati all'integrazione dell'offerta didattica/M06 - Orientare i giovani alle opportunità, valorizzandone i talenti (borse di studio)/M04

	- Alfabetizzazione tecnologica dei cittadini favorendo la catena generazionale in collaborazione con il mondo della scuola (crediti formativi)/M06 - Realizzazione di spazi ricreativi per i giovani/M06
Sostenere la pratica sportiva	- Investimenti su impianti sportivi indoor e outdoor ed adeguamento di spazi all'aperto per la pratica dell'attività sportiva/M06 - Sviluppo dell'attività sportiva attraverso politiche tariffarie sostenute dal bilancio pubblico/M01 - Valorizzare gli aspetti educativi della pratica sportiva in accordo con le società sportive, le scuole, il tessuto imprenditoriale/M06 - Consolidamento modello misto pubblico-privato della gestione impianti sportivi anche attraverso forme di integrazione tra le società partecipate/M06
Missione PNRR	M2C3 - M4C1 – M5C2

2.1.5 - Città di Castello: Arte, Cultura e Turismo

Viviamo in una città d'arte, con un movimento culturale vivace, che ha saputo rimanere in costante attività anche nel periodo più duro della pandemia: questo è un patrimonio al quale è necessario guardare con occhi attenti e intenzioni nuove. La Città di Castello che vogliamo non si ferma semplicemente a ricordare la sua storia ma la scrive costantemente. Per fare questo dobbiamo partire dall'idea che la cultura sia un diritto dei cittadini e una opportunità per la nostra comunità, ragionando sull'indispensabile fruibilità da garantire ai tesori disseminati nel territorio, al tempo stesso in cui guardiamo a tutte le possibilità occupazionali ed economiche che offrono.

Portare avanti il progetto di piazza Burri può essere il simbolo di una proiezione della nostra città sul piano internazionale come protagonista dell'arte contemporanea, mettendo a rete l'attività culturale della Fondazione Palazzo Albizzini e la ricchezza delle collezioni del maestro, insieme ad un intero sistema economico del territorio. Una visione moderna dei servizi culturali deve guidare a valorizzare i grandi contenitori del centro storico, prestigiose perle che negli ultimi anni sono state riqualificate e recuperate con investimenti importanti. Le potenzialità della Biblioteca comunale Carducci, già emerse con evidenza grazie alla funzionalità dell'immobile e delle sue dotazioni, potrebbero essere ulteriormente sviluppate con il recupero dell'ultimo piano e la creazione di un “caffè letterario”, seguendo l'idea che coltivare la cultura non sia solo acquisire conoscenze, ma condividerle in un contesto di socializzazione e scambio. Accompagnare il movimento culturale della nostra città significa promuoverne le peculiarità e le risorse, offrendo maggiori spazi pubblici alla creatività degli artisti e alle conoscenze degli studiosi, canali di espressione e divulgazione nella scuola e nel mondo dell'associazionismo.

L'eliminazione delle barriere fisiche e materiali all'accesso agli spazi e alle risorse culturali deve essere una priorità, insieme alla promozione della fruibilità in autonomia dei luoghi della cultura da parte delle persone con disabilità e anziane.

Il fervore che caratterizza tante esperienze locali, nel teatro, nella danza, nello spettacolo, nella produzione artistica e letteraria, deve trovare una interlocuzione costante e una sensibilità moderna, aperte alle possibilità di utilizzare contenitori inediti e a maggiori opportunità di disporre dei luoghi tradizionali come il Teatro

comunale degli Illuminati. Questo prezioso scrigno, portato dai recenti investimenti del gestore Sogepu a standard ottimali, può e deve essere ribalta per i talenti tifernati e approdo abituale per gli appassionati, attraverso una programmazione ampia.

Le manifestazioni sia quelle tradizionali, che quelle ancora da ideare, dovranno avere una vocazione aperta a tutta la cittadinanza, valorizzare i tratti distintivi e le capacità della nostra comunità, porsi nell'ottica di essere forti attrattori turistici. Un evento come il Festival delle Nazioni può essere paradigma di questa impostazione, ponendosi come iniziativa di prestigio nell'offerta artistica e culturale di Città di Castello, senza isolarsi in una nicchia ma aprendosi al contributo e al coinvolgimento ampio dei talenti e dei professionisti locali, ricercando l'osmosi con la realtà cittadina, insieme all' indispensabile esercizio di un ruolo di volano economico per la comunità.

La recente pandemia ha reso evidente come il settore turistico abbia bisogno di nuovi modelli di sviluppo in direzione della sostenibilità, dell'innovazione digitale, dell'adattamento alle nuove tendenze della domanda e della qualità dell'accoglienza. Città di Castello dovrà essere presentata ai turisti come patrimonio unico che somma eccellenze legate alla cultura, all'arte, alla natura, al paesaggio, alle tradizioni, alla creatività, al made in Italy e all'enogastronomia. Sarà fondamentale promuovere opportunità di visita originali e autentiche, con offerte in grado di intercettare la domanda che oggi predilige la possibilità di fare un'esperienza turistica, anziché la semplice individuazione di una destinazione.

La nostra città è un museo all'aperto da far conoscere, mettendo a sistema e sfruttando compiutamente il tratto culturale, artistico, architettonico e storico cui danno significato le molteplici testimonianze collocate nella linea temporale che lega Rinascimento e Contemporaneità, un brand da orientare verso i visitatori che cercano bellezza e qualità. Compito prioritario sarà quello di innervare pienamente questo percorso che ci è stato consegnato dalla storia, dai talenti che si sono affacciati alla nostra comunità come Raffaello e Signorelli, o ne sono stati parte integrante, come Burri, ma anche dall'epopea storica della famiglia Vitelli e dei baroni Franchetti, sviluppando anche le potenzialità di filoni rari e suggestivi ancora poco conosciuti e valorizzati, come quello dei templari.

In questo contesto gli investimenti costantemente sostenuti per la riqualificazione dei contenitori culturali della città, sia in termini strutturali che di fruibilità in sicurezza, a cominciare dalla Pinacoteca comunale, saranno una carta vincente. La necessità di fare una scelta di campo in direzione del turismo sostenibile dovrà poi guidare ad ampliare l'offerta legata alle ricchezze naturalistiche del territorio. In primo piano ci sarà pertanto l'asta del Tevere, che può diventare punto di riferimento e crocevia di soggiorni improntati sul trekking a piedi e in bicicletta ma anche sull'escursionismo a cavallo, mentre andranno sapute cogliere le opportunità proposte dal turismo religioso e dovranno essere rilanciate quelle del turismo termale, in concomitanza con la riqualificazione dello stabilimento di Fontecchio. La filiera enogastronomica, con il tartufo in primo piano, come pure quella artigianale e artistica possono essere ulteriori fattori di attrazione sui quali costruire nuove iniziative imprenditoriali e proposte di soggiorno. Per sostenere adeguatamente la proiezione turistica del territorio sarà necessario promuovere un'offerta alberghiera ed extralberghiera di qualità, che tragga dalla sinergia con l'amministrazione comunale e con le eccellenze culturali della città la capacità di proporre pacchetti a tema per soggiorni personalizzati sugli interessi e sulle passioni dei visitatori e servizi di accoglienza sempre più adeguati da parte dei pubblici esercizi. La cultura dell'ospitalità dovrà essere il driver di un'offerta imperniata su un efficace sistema di promozione digitale, attraverso web e social, che attragga e assecondi turisti sempre più abituati a pianificare online viaggio e soggiorno. A questa architettura dovrà aggiungersi il potenziamento dei servizi di informazione turistica del Comune, attraverso una nuova strutturazione dell'attività di front-office e il ricorso a competenze specifiche, anche innovative, come ad esempio il coordinatore turistico locale, attraverso cui attuare una progettualità capace di sfruttare il marketing territoriale.

Sul versante della gestione museale la direzione giusta è quella di fare rete con i comuni dell'Alta Valle del Tevere e della Valtiberina Toscana, a cominciare da Sansepolcro, in modo che possano essere ulteriormente sviluppate sinergie già avviate come quella tra Pinacoteca comunale tifernate e Museo Civico biturgense per le agevolazioni sui biglietti di ingresso. Tagliare il traguardo di una programmazione congiunta delle attività culturali sarà importante come arrivare a concretizzare l'obiettivo strategico del biglietto unico per le esposizioni territoriali.

obiettivi strategici	Azione/Missione D. Lgs 118/2011
Città di Castello città d'arte	- Progetto culturale Maestro Burri / M05 - Implementare il ruolo della biblioteca: Caffè letterario / M05 - Sviluppare l'offerta culturale musicale della città promuovendo una cultura diffusa anche attraverso la collaborazione della scuola comunale di Musica / M05
Qualificare l'offerta turistica di Città di Castello	- Valorizzare il turismo lento, culturale, nella natura. anche in sinergia con i comuni dell'Alta Valle del Tevere all'insegna della sostenibilità / M07 - Valorizzare e coordinare l'offerta museale / M07
Missione PNRR	M1C3

2.1.6 - Difendere la città dal degrado e dalla microcriminalità

Garantire la sicurezza significa rispettare un diritto primario dei cittadini, tutelare lo sviluppo sociale ed economico del territorio, una dignitosa qualità di vita. Gli attuali fenomeni di illegalità pongono anche all'amministrazione comunale l'esigenza di individuare nuove e più efficaci strategie in sinergia con la Polizia Municipale e le forze dell'ordine. In una realtà come quella di Città di Castello, dove tutte le forze di polizia che operano per la legalità e la protezione del cittadino hanno almeno una sede operativa, è indispensabile continuare ad assicurare la collaborazione che permetta un efficace presidio del territorio, oltre a sviluppare soluzioni e modalità di intervento che contrastino il legame sussistente tra criminalità, disagio sociale e degrado urbano ed ambientale. La domanda di tutela della cittadinanza dalle fenomenologie criminose più ricorrenti, che ingenerano un senso di insicurezza, impone però non soltanto il raccordo tra le forze di polizia, ma un approccio alla sicurezza integrato (ovvero con l'intervento dei diversi livelli istituzionali di governo) e partecipato (caratterizzato cioè dalla compartecipazione e dalla condivisione degli obiettivi e delle strategie da parte dei cittadini che vivono quotidianamente il problema sicurezza).

Il controllo del territorio attraverso le tradizionali modalità di presidio fisico e indagine andrà affrontato in continuità con quanto è già stato fatto con l'implementazione della rete di videosorveglianza, che permette un efficace e costante monitoraggio in ambiente urbano, agendo come deterrente, e come preciso strumento di ricostruzione degli episodi di criminalità e di identificazione dei responsabili.

Ai 57 occhi elettronici accesi attualmente nel centro storico, che hanno già dimostrato efficacia e capacità di supporto alle forze dell'ordine, ne andranno aggiunti altri nei luoghi più sensibili della periferia e delle frazioni, includendo nella rete di monitoraggio comunale anche le società rionali, pro loco, associazioni del territorio che decideranno di investire nell'installazione di impianti di videosorveglianza (come sta già avvenendo nell'area del parco del quartiere di Riosecco), montando telecamere agli svincoli della superstrada E45, implementando un sistema di rilevazione delle targhe a protezione della Ztl. Sarà inoltre opportuno tutelare la sicurezza urbana, come bene pubblico legato alla vivibilità e al decoro delle città, attraverso interventi di riqualificazione e recupero delle aree o dei siti più degradati, di eliminazione dei fattori di marginalità e di esclusione sociale. Azione fondamentale sarà quella di proseguire e ampliare le iniziative finalizzate alla promozione e

alla difesa dei valori della legalità nella comunità, in particolare tra i giovani nei confronti dei quali si pone l'esigenza di un'attenta e costante opera di sensibilizzazione nelle scuole e negli ambienti sportivi, con l'intervento diretto dei rappresentanti delle forze di polizia e dei Vigili Urbani.

Obiettivi strategici	Azione/Missione D. Lgs. 118/2011
Implementazione delle politiche per la sicurezza dei luoghi cittadini	- Integrazione della rete di videosorveglianza/M03 - Potenziamento della sinergia tra le diverse forze dell'ordine/M03 - Riqualificazione e recupero delle aree e siti più degradati/M08 - Sensibilizzazione alla sicurezza nelle scuole/M03
Missione PNRR	M5C2

2.1.7 - Legalità e Trasparenza

Il Piano nazionale anticorruzione, introdotto dalla legge n. 190/2012, prevede l'adozione, da parte del Consiglio Comunale, precedentemente all'adozione definitiva del PTPCT ad opera della Giunta, di un documento contenente gli obiettivi strategici dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Il PNA, nel mentre conferma il contenuto della nozione di corruzione intesa in senso penalistico, amplia il raggio di azione della "prevenzione", richiedendo la messa a sistema di misure capaci di incidere su condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio; pertanto gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione comprendono l'attuazione sia di misure specifiche rivolte a prevenire singoli comportamenti impropri del

pubblico dipendente, sia, più in generale misure organizzative a carattere trasversale volte a prevenire l'insorgenza di fenomeni di cattiva gestione della pubblica funzione.

Obiettivi metodologici: • adozione di un modello unitario di ricognizione permanente delle attività e dei processi, quale strumento ordinario di analisi delle funzioni, di determinazione dei fabbisogni organizzativi e di analisi del rischio; • gradualità del processo di gestione del rischio; • selettività nell'individuazione delle priorità di trattamento attraverso un'adeguata analisi e stima dei rischi che insistono sull'organizzazione dell'ente; • miglioramento e implementazione continua del sistema di gestione del rischio di corruzione attraverso la realizzazione di un sistema di monitoraggio che consenta una valutazione effettiva dello stato di attuazione delle attività programmate; • effettività della strategia di prevenzione evitando di introdurre nuovi oneri organizzativi comunque sproporzionati alle dimensioni organizzative e all'entità dell'attività; • inserimento del PTPCT nel sistema generale di programmazione strategica e operativa dell'Ente dettato dal DUP e dal PEG-Piano della performance;

Obiettivi di contenuto: • sviluppo della gestione digitale e integrata dell'azione amministrativa, quale strumento di tracciabilità e semplificazione dei procedimenti, riduzione degli oneri amministrativi per il cittadino e l'impresa, trasparenza e certezza nei termini; • riagggregazione delle funzioni e razionalizzazione delle strutture di secondo e terzo livello, concentrazione delle unità organizzative e realizzazione di uno sportello unico di accesso digitale. Adeguamento del modello organizzativo e del regolamento di organizzazione di uffici e servizi, con impiego della rotazione ordinaria quale misura di gestione delle risorse umane per l'accrescimento delle competenze professionali dei lavoratori e la flessibilità della struttura; • integrazione del sistema dei controlli e realizzazione di un modello di monitoraggio semplificato delle misure di prevenzione della corruzione basato sull'implementazione del sistema informativo integrato e di condivisione dei dati; • adozione di misure semplificate e automatizzate di estrazione e pubblicazione dei dati con progressivo ampliamento delle informazioni oggetto di pubblicazione.

Innovazione digitale ed evoluzione dell'Amministrazione comunale
--

Sostegno allo sviluppo delle imprese, del commercio e delle professioni

Città di Castello città d'arte

Qualificare l'offerta turistica di Città di Castello
--

Potenziamento delle infrastrutture viarie e salvaguardia ambientale

Investire su scuola, formazione e giovani

Sostenere la pratica sportiva

Tutelare il benessere sociale

Attuazione del PRG e valorizzazione del centro storico
--

Implementazione delle politiche per la sicurezza dei luoghi cittadini
Legalità e trasparenza (obiettivi metodologici e di contenuto)

2.2 PERFORMANCE

Il PIANO DELLE PERFORMANCE 2025-2027, approvato unitamente a tale PIAO e parte integrante dello stesso è stato pubblicato nel sito del Comune di Città di Castello alla sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e consultabile al seguente link: : https://trasparenza.comune.cittadicastello.pg.it/pagina44_piano-della-performance.html

2.3 PIANO AZIONI POSITIVE

Il PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027, approvato unitamente a tale PIAO e parte integrante dello stesso è stato pubblicato nel sito del Comune di Città di Castello alla sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali” e consultabile al seguente link: https://trasparenza.comune.cittadicastello.pg.it/pagina865_documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.html

2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2025-2027, approvato unitamente a tale PIAO e parte integrante dello stesso è stato pubblicato nel sito del Comune di Città di Castello alla sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza” e consultabile al seguente link: https://trasparenza.comune.cittadicastello.pg.it/contenuto9246_piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza_769.html

2.5 DIGITALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE

2.5.1 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni da parte dei cittadini

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazione anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari, il Comune di Città di Castello dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al d.lgs. 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 2004 n. 4 ed alle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è tesa a promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni progettino servizi pubblici digitali inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

Per quanto riguarda l'accessibilità si sta provvedendo verso il miglioramento dell'esperienza del cittadino con un progetto PNNR per il rifacimento del sito web in linea con le più recenti normative.

Il Sito, oltre ad avere una struttura semplice da comprendere ed accessibile a tutti offre una serie di servizi fruibili direttamente online piuttosto che recarsi fisicamente negli uffici comunali (ad esempio per la richiesta di modulistica e documenti o per il caricamento di pratiche).

Attualmente risulta conforme al livello AAA definito nell'iniziativa WAI_WCAG 2.0, e alcune caratteristiche dello standard WCAG 2.1. La completa conformità al WCAG 2.1 è in fase di studio e verrà conclusa al termine dei lavori.

2.5.2 Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti:

In relazione alle Linee guida AgID ed altri obiettivi del Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, con particolare riferimento alle iniziative del PNRR, sono in fase di realizzazione e verranno riviste le procedure informatizzate relative ai procedimenti in essere presso l'Amministrazione comunale.

Sono in atto diversi progetti che permettono una semplificazione delle procedure e una migliore gestione delle informazioni. Nello specifico si sta procedendo con la migrazione di tutto il sistema informativo dell'Ente verso ambiente cloud.

Per quanto riguarda l'interoperatività dei dati si sta lavorando per un'integrazione con la piattaforma Digitale Nazionale dei Dati, grazie alla quale i soggetti interessati ed autorizzati potranno accedere alle informazioni modo autonomo e veloce.

L'accesso ai vari servizi avviene attraverso tecnologia SPID che verrà integrata con CIE per permettere ai cittadini di accedere senza dover creare credenziali specifiche. Inoltre viene incrementato il contatto con i cittadini attraverso la Piattaforma Notifiche Digitali, che consente l'invio di avvisi a valore legale e attraverso notifiche o utilizzo di email e messagistica. Il processo di pagamento viene semplificato attraverso il collegamento diretto con la piattaforma PagoPA.

2.6 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO GENERATO DALL'AZIONE AMINISTRATIVA, INTESO COME L'INCREMENTO DEL BENESSERE ECONOMICO, SOCIALE, EDUCATIVO, ASSISTENZIALE, AMBIENTALE, A FAVORE DEI CITTADINI E DEL TESSUTO PRODUTTIVO:

Quelli meglio specificati nelle tabelle di cui sopra che discendono dalle Linee programmatiche, nonché quelli facente capo ad ogni settore dell'Amministrazione.

3 SEZIONE TERZA: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale organizzazione del comune risulta a seguito di deliberazione G.C. n. 36 del 09/03/2020 e modificata

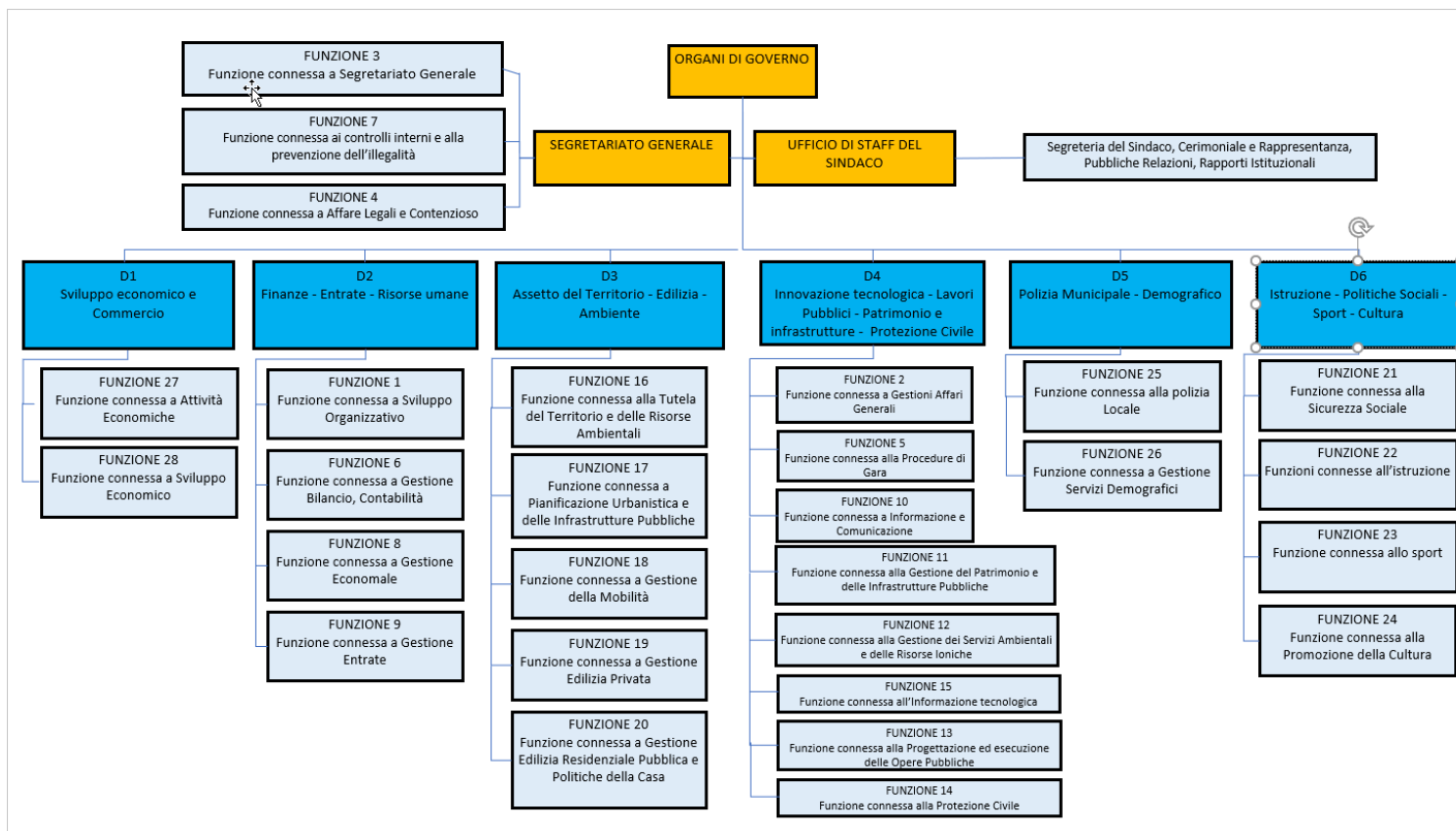
L'organigramma del comune di Città di Castello si articola su sei direzioni oltre al Segretariato generale e all'Ufficio di Gabinetto del Sindaco, in posizione di staff, a loro volta strutturati in complessivi n. 53 servizi e n. 55 uffici, per un numero complessivo di dipendenti in servizio - compresi comandi e t.d. – al 31 dicembre 2024 di n. 260.

All'organigramma strutturale si associa un organigramma funzionale, ove sono esattamente elencate gli ambiti di competenza di ciascun servizio:

ORGANIGRAMMA



COMUNE DI CITTA' DI CASTELLO
PROVINCIA DI PERUGIA
ORGANIGRAMMA DEGLI UFFICI DI DIREZIONE ED ARTICOLAZIONE DELLE FUNZIONI



3.2 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.2.1 I RAPPRESENTANTI DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

PERSONALE IN SERVIZIO PREVISTO AL 31/12/2024	
Il personale in servizio ricomprende i dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000, il personale a tempo indeterminato del comparto, compreso il personale in comando in uscita dall'ente e una unità assegnata dal Ministero	
Area	Personale in servizio rapportato al part time
Dirigenti	4
Dirigente a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000	2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	72
Istruttori	145,4
Operatori Esperti	34,5
Totale Complessivo	257,9

3.2.2 INQUADRAMENTO NORMATIVO DEI VINCOLI ASSUNZIONALI E ALLA SPESA DI PERSONALE, RISPETTO DELLE NORME CHE IMPONGONO IL DIVIETO DI PROCEDERE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE

Le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'Ente ha rispettato i seguenti vincoli:

1. Rispetto delle regole assunzionali previste dal DM 17 marzo 2020 in applicazione dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019;
2. Avere adottato il Piano Triennale del Fabbisogno del personale e relativa comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 6 e seguenti del D. Lgs. 165/2001);
3. Avere attestato annualmente la mancanza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e art. 33, comma 1 del D. Lgs. 165/2001);
4. Avere adottato il Piano delle Azioni positive/pari opportunità (art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006);
5. Avere adottato la delibera di G.C. di approvazione del Piano esecutivo di gestione - PEG finanziario (art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e art. 169 del D. Lgs. 267/2000);
6. Avere rispettato, nell'anno precedente a quello in cui viene realizzata l'assunzione di personale, il tetto alla spesa del personale rappresentato dalla spesa media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557, 557-bis e comma 557-quater, della legge n. 296/2006);
7. Avere rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti e bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge 196/2009 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. 13/2016 convertito dalla legge 160/2016);
8. Avere rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti (art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008 convertito dalla legge 2/2009 e art. 27 D.L. 66/2014 convertito dalla legge 89/2014);
9. Avere adottato il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) (art. 6, comma 7, del D.L. 80/2021);
10. Avere rispettato il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, per quanto riguarda le assunzioni flessibili;

Solo nell'ipotesi di rispetto delle condizioni sopra riportate l'ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato o flessibile. Il rispetto delle condizioni e dei vincoli sopra elencati dovrà essere monitorato nel tempo e accertato al momento in cui dovrà essere effettuata una nuova assunzione.

Rispetto limite legale della spesa

In base al Bilancio di previsione finanziario 2024-2026, che tiene conto delle assunzioni programmate, delle cessazioni certe per pensionamento, delle progressioni verticali e delle risorse variabili dei fondi per la contrattazione decentrata, si riporta, nella scheda sotto indicata, l'andamento della spesa di personale, al fine di verificare il rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006. Dal raffronto dei dati di spesa calcolati ai sensi della richiamata normativa, nel rispetto della Circolare MEF n. 9/2006 e degli orientamenti della Corte dei Conti, si può rilevare che il limite finanziario rappresentato dalla spesa media del triennio 2011-2013 risulta rispettato.

	Media 2011/2013	Anno 2023 (consuntivo)	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Spese macroaggregato 101	10.082.512,00	9.724.279,03	11.687.724,18	10.883.751,72	10.702.451,08	10.561.958,61
Spese macroaggregato 103	143.050,56	49.209,61	67.832,92	69.832,92	69.832,92	69.832,92
Irap macroaggregato 102	544.299,06	529.453,38	684.391,18	618.429,37	607.570,41	597.225,59
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	648.531,86	485.216,20	485.216,20	485.216,20	485.216,20
Altre spese: da specificare: compensi ISTAT	305,59	-	-			
Altre spese: tirocini rimborsati da UE, tirocini formativi SAL finanziati dal Comune, tirocini Zona Sociale	0,00	36.689,97	162.339,97	131.079,11	131.079,11	131.079,11
Totale spese di personale (A)	10.770.167,21	10.988.163,85	13.087.504,45	12.188.309,32	11.996.149,72	11.845.312,43
(-) Componenti escluse (B): beneficio contrattuale, arretrati contrattuali anni precedenti, rimborsi di personale in	2.145.652,82	3.241.825,78	4.621.081,22	3.815.287,59	3.582.593,52	3.348.197,23

comando/convenzione, costo categorie protette						
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	8.624.514,39	7.746.338,07	8.466.423,23	8.373.021,73	8.413.556,20	8.497.115,20

Dalla tabella sopra indicata si evince che il limite di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006, in base ai dati di spesa contenuti nel Bilancio consuntivo dell'anno 2023 risulta rispettato. Analogamente anche i dati contabili del consuntivo 2024, in fase di elaborazione, rispettano il vincolo. In previsione, con riferimento al triennio 2025-2027, i dati di spesa confermano il rispetto del suddetto limite il cui calcolo si basa sui dati di spesa contenuti nel Bilancio di previsione 2025-2027 che comunque verranno verificati a consuntivo sulla base delle somme effettivamente impegnate a bilancio. Il dettaglio delle voci che compongono i valori dello schema sopra riportato è depositato agli atti del Servizio Risorse Umane e Organizzazione. Al riguardo si evidenzia che nell'anno 2024 la spesa di cui al macroaggregato 101 ha subito un aumento dovuto alle nuove assunzioni previste nell'anno 2024, al completamento di quelle del Piano dei Fabbisogni di Personale dell'anno 2023, agli adeguamenti contrattuali e all'inserimento a bilancio delle risorse afferenti il Fondo Locale Povertà necessarie per l'attuazione delle misure previste dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tali ultime risorse come anche gli adeguamenti da CCNL che incidono sul fondo per le risorse decentrate e l'aggiornamento dei comandi/convenzioni, sono stati inclusi tra le componenti escluse della spesa. Con riferimento agli anni 2025, 2026 e 2027, le variazioni della spesa derivano prevalentemente dalle cessazioni per pensionamento, dalle nuove assunzioni previste e dagli aggiornamenti in relazione alle risorse afferenti al Fondo Locale Povertà. Si precisa che nel bilancio di previsione 2025-2027 sono stati previsti gli oneri relativi ai rinnovi del CCNL 2022-2024 e quelli relativi alla relativa indennità di vacanza contrattuale.

Contratti di lavoro flessibile

La tipologia di contratto di lavoro flessibile alla quale ricorre questo Ente è il contratto a tempo determinato, nel rispetto della normativa contenuta nell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, nel D. Lgs. 81/2015, per le parti applicabili al settore pubblico, e nei contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni Locali. Le assunzioni con contratti di lavoro flessibile che saranno effettuate nel corso del triennio 2024-2026, dovranno rispettare il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010. Ai sensi dell'art. 9, comma 8 citato, siccome il nostro Ente rispetta l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e ss. dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il limite al lavoro flessibile coincide con il 100% della spesa dell'anno 2009 come di seguito quantificata.

Limite spesa anno 2009 (100%)	552.297,44
La spesa anno 2009 comprende:	
- Spesa per assunzioni a tempo determinato	268.739,28
- Spesa dirigente fuori dotazione organica a tempo determinato ex art. 110 c. 2 D. Lgs. 267/2000	56.615,19
- Co.co.co.	226.942,97
Totale	552.297,44

Spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2025-2027, per assunzioni flessibili:

Anno	2025	2026	2027
Spesa per lavoro flessibile	183.135,70	208.015,92	189.975,00
Limite	552.297,44	552.297,44	552.298,44
Margine	369.161,74	344.281,52	362.323,44

Gli stanziamenti dei capitoli a bilancio che afferiscono alla spesa per lavoro flessibile che rientrano nei limiti del vincolo previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, comprendono la spesa a carico dell'ente per i contratti a tempo determinato.

Assunzioni PNRR

L'Ente inoltre in quanto titolare di interventi per il PNRR ha effettuato assunzioni a tempo determinato per supportare la realizzazione dei progetti rientranti nel **PNRR** ai sensi del DL n. 80/2021 e DL n. 152/2021. Tali assunzioni non sono soggette alle limitazioni finanziarie previste per la spesa di personale.

Le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis del DL n. 152/2021 sono le seguenti:

- n. 2 Istruttori Amministrativi, Area istruttori, dal 01/05/2023 al 31/12/2023; dei due amministrativi uno è cessato anticipatamente il 31/7/2023 per assunzione a tempo indeterminato presso altro ente ed uno è cessato il 30/09/2023, per essere assunto a tempo indeterminato presso questo Ente;
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Area istruttori – contratto dal 12/09/2023 al 10/09/2026;
- n. 1 Assistente Sociale – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – contratto part-time al 50%, dal 09/10/2023 al 31/12/2024, cessata per dimissioni il 29/02/2024. Tale unità è stata sostituita;
- L’Ente procederà all’assunzione a tempo pieno e determinato di un Istruttore Direttivo Tecnico per i progetti PNRR assegnato alla Direzione 4, che prenderà servizio il 30/12/2024 con contratto fino al 31/12/2026.

La spesa per le suddette assunzioni ammonta a:

- € 36.878,02 per l’anno 2023 al netto dei risparmi per le cessazioni anticipate
- € 51.483,27 per l’anno 2024
- € 70.050,05 per l’anno 2025
- € 61.749,46 per l’anno 2026

e trova copertura nel Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 e 2024-2026, nel C. di R. 18 in appositi capitoli di spesa suddivisi per missioni e programmi in base alla collocazione della risorsa umana impiegata. Al riguardo si dà atto del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 31-bis del DL 152/2021 per cui la spesa aggiuntiva per le assunzioni ai sensi del citato articolo non può essere superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto:

- media entrate correnti ultimi tre rendiconti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità: 39.117.527,28
- percentuale di cui alla tabella 1 per i comuni appartenenti alla fascia demografica 10.000 – 59.999: 1%
- limite di spesa: 391.175,27.

La spesa per gli anni 2023-24-25-26 pari a complessivi € 220.160,80 è molto inferiore al limite.

Verifica dei criteri previsti dal DM 17 marzo 2020

La logica del turn over sulla quale si basavano le assunzioni fino all’anno 2019 è stata superata dalle nuove regole che si fondano sul rispetto della sostenibilità finanziaria e dell’equilibrio pluriennale del bilancio introdotte dall’art. 33, comma 2 del DL 34/2019 come esplicate dal DM 17 marzo 2020, entrate in vigore dal 20/04/2020. Secondo la citata normativa il Comune, che rientra in base alla popolazione residente al 31/12/2024 nella fascia F, risulta collocato tra gli enti virtuosi in quanto, ai sensi dell’art. 2, comma 1 del citato DM, il rapporto tra la spesa complessiva del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, è inferiore alla soglia massima (27%) prevista dal decreto stesso nella tabella 1 dell’art. 4. Si rappresentano, negli schemi sotto riportati, i calcoli richiesti dal decreto sopra citato secondo le indicazioni della Circolare del 13 maggio 2020 del

Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di verificare le capacità assunzionali dell'ente con riferimento sia ai dati del Consuntivo dell'anno 2023 che ai dati del consuntivo dell'anno 2024 in fase di elaborazione.

Si precisa che, in base alla normativa vigente e agli orientamenti delle Corti dei Conti, la spesa di personale calcolata ai sensi del DM 17 marzo 2020, è stata depurata, della spesa per gli arretrati CCNL, della spesa per la convenzione di segreteria, della spesa per assunzioni eterofinanziate e della spesa per gli incentivi per funzioni tecniche. Analogamente dalle entrate sono state tolte le entrate relative alla convenzione di segreteria e alle assunzioni eterofinanziate.

Schema DM 17 marzo 2020 - Consuntivo 2023

	Popolazione al 31/12/2023	Fascia 1
Dati generali	38.337	F

SPESA PRECONSUNTIVO 2023	9.532.501,92
-------------------------------------	--------------

Valori Finanziari	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2021	40.545.615,17	MEDIA	42.414.515,44
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2022	42.666.614,67		
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2023	44.031.316,49		
	FCDE ASSESTATO PREVISIONE 2023	2.908.360,39		
		ENTRATE NETTO FCDE	39.506.155,05	

SPESA RENDICONTO 2018	9.377.716,28
----------------------------------	--------------

Calcolo % ente	24,13%
----------------	---------------

Valore soglia	27%
---------------	------------

Valore massimo spesa di personale corrispondente al valore soglia del 27%	10.666.661,86
--	----------------------

Valore massimo assunzioni a tempo indeterminato rispetto a spesa rendiconto 2018	1.288.945,58
--	--------------

	Anni	2024
	%	22%
Verifica rispetto incremento % progressivo tabella 2 (rispetto a spesa rendiconto 2018)	incremento massimo teorico	1.288.945,58
	incremento entro limite Tabella 2 DM	2.063.097,58
	incremento effettivo possibile rispetto a spesa rendiconto 2018	1.288.945,58

Anni	2025	2026	2027
Spesa personale ai sensi del DM 17 marzo 2020	10.008.081,29	10.236.272,03	10.092.947,33
Valore massimo spesa di personale corrispondente al valore soglia del 27%	10.666.661,86	10.666.661,86	10.666.661,86
Margine	658.580,57	430.389,83	573.714,53

Come si può riscontrare risulta rispettato il valore soglia di cui al DM 17 marzo 2020.

Verifica dei criteri previsti dal DM 17 marzo 2020 per l'anno 2024

SPESA ASSESTATO 2024		10.242.830,30		
Valori Finanziari	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2022	42.666.614,67	MEDIA	45.173.343,81
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2023	44.031.316,49		
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2024	48.822.100,27		
	FCDE ASSESTATO PREVISIONE 2024	2.763.006,69		
			ENTRATE NETTO FCDE	
Calcolo % ente		24,15%		

Valore massimo spesa di personale corrispondente al valore soglia del 27%	11.450.791,02
---	---------------

Anni	2025	2026	2027
Spesa personale ai sensi del DM 17 marzo 2020	10.008.081,29	10.236.272,03	10.092.947,33
Valore massimo spesa di personale corrispondente al valore soglia del 27%	11.450.791,02	11.450.791,02	11.450.791,02
Margine	1.442.709,73	1.214.518,99	1.357.843,69

Anche per l'anno 2024 risultano rispettate le capacità assunzionali dell'Ente.

3.2.3 CESSAZIONI 2025- 2027

Vengono riportate le cessazioni certe (per età, dimissioni, limite ordinamentale, fine incarico per i dirigenti a tempo determinato) degli anni 2025-2027, al fine di comprendere l'evoluzione dell'uscita dal lavoro del personale e dei conseguenti risparmi di spesa. La spesa corrisponde al costo annuale, comprensivo di competenze stipendiali, contributi previdenziali e IRAP.

CESSAZIONI ANNO 2025

Area	NR. CESSAZIONI	COSTO
Istruttori	3	109.758,69
Operatore Esperto	1	33.990,01
Totale	4	143.748,70

CESSAZIONI ANNO 2026

Area	NR. CESSAZIONI	COSTO
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	59.234,27
Istruttori	2	74.615,68
Operatori Esperti	1	32.872,72
TOTALE	4	166.722,67

Per l'anno 2027 al momento non sono previste cessazioni.

3.2.4 PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche di cui al D.M. 8 maggio 2018, chiariscono come, nella programmazione dei fabbisogni del personale, le pubbliche amministrazioni debbano determinare, in concreto, la nuova dotazione organica che è data dalla somma del personale in servizio e del personale da assumere in base ai fabbisogni, inoltre la spesa della dotazione organica così determinata non può essere superiore alla spesa potenziale massima rappresentata dalla media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

Il Piano dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 è stato definito sulla base di incontri in conferenza con i dirigenti dei vari settori. Inoltre i dirigenti hanno dichiarato **l'assenza di situazioni di personale in esubero ai sensi dell'articolo art. 6, comma 3 e dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001.**

Riguardo al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio (art. 6 L. 113/1985, art. 1 L. 407/1998, art. 1 L. 302/1990, art. 3 e art. 18 L. 68/1999), l'Ente, a seguito dell'invio del Prospetto Informativo ad ARPAL Umbria entro il 31/01/2024, presenta una scopertura per n. 1 unità nella quota dei disabili di cui all'art. 1 L. 68/99 che è stata attualmente sanata.

Di seguito si rappresenta la programmazione dei fabbisogni di personale prevista nel bilancio di previsione finanziario 2025-2027. La spesa corrisponde al costo previsto a bilancio per il personale dipendente a tempo indeterminato, comprensivo di competenze stipendiali, contributi previdenziali e IRAP.

ASSUNZIONI ANNO 2025

AREA	NR. ASSUNZIONI	COSTO	Nota
ISTRUTTORI	2	67.989,85	sostituzione personale che cessa
OPERATORI ESPERTI	1	31.764,01	
Totale	3	99.753,86	

Si prevede di effettuare le seguenti progressioni verticali:

- progressioni verticali c.d. in deroga di cui all'art. 13 commi 6-8 del CCNL 16/11/2022 per n. 4 passaggi dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- progressioni verticali c.d. ordinarie di cui all'art. 15 del CCNL 16/11/2022 per n. 2 passaggi dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e n. 1 passaggio dall'Area Operatori esperti all'Area Istruttori.

ASSUNZIONI ANNO 2026

AREA	NR. ASSUNZIONI	COSTO	Nota
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	36.838,87	sostituzione personale che cessa
ISTRUTTORI	1	33.911,35	
	1	33.994,93	
OPERATORI ESPERTI	1	31.764,01	
Totale	4	136.509,16	

Il Piano di fabbisogno come dietro delineato costituisce programma entro il quale l'organo di gestione è autorizzato ad effettuare assunzioni previa verifica del rispetto dei vincoli di bilancio, pertanto devono intendersi ricompresi nel programma assunzionale i posti che si renderanno vacanti per cause sopravvenute nel corso del triennio.

Per l'anno 2027 al momento non sono previste nuove assunzioni.

Procedure di assunzione:

Le procedure di assunzione verranno espletate nel rispetto della normativa in materia di reclutamento, ricorrendo prioritariamente alla mobilità obbligatoria (art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001) e soltanto in caso di esito negativo, alle procedure ordinarie secondo l'ordine di seguito riportato:

1. Scorrimento di graduatoria dell'Ente in corso di validità;
2. Concorso pubblico;
3. Attingimento alle graduatorie di altri Enti, previo accordo, nel rispetto del vigente regolamento ovvero, in caso di particolari professionalità acquisibili con esperienza maturata esclusivamente nell'ambito della pubblica amministrazione, mediante attivazione di procedura di mobilità volontaria di personale di altre amministrazioni previa selezione comparativa volta ad accertare la corrispondenza del profilo culturale e professionale del candidato con la posizione da ricoprire, con priorità, a parità di condizioni, per la provenienza da amministrazioni del medesimo comparto, nel rispetto della normativa vigente.

In deroga alle procedure sopra indicate, l'Amministrazione previa delibera di Giunta Comunale, in presenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente, potrà ricorrere alla stabilizzazione di personale precario in considerazione dell'esperienza maturata presso l'ente e della professionalità specifica acquisita in relazione all'attività espletata nel settore.

In caso di necessità di procedere con celerità, in assenza di graduatorie dell'ente valide ed efficaci, è consentito ricorrere all'attingimento da graduatorie di altri enti, con priorità rispetto al concorso pubblico.

3.2.5 PROGRESSIONI VERTICALI

Le progressioni verticali sono disciplinate dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 come di seguito riportato: *“(...) Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra*

qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. (...)”

In base alla suddetta normativa si distinguono due tipologie di progressioni verticali: progressioni c.d. ordinarie e progressioni c.d. in deroga rispetto al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area, che in sede di contrattazione nazionale sono state disciplinate rispettivamente agli articoli 15 e 13 cc. 6, 7 e 8 del CCNL del 16/11/2022.

Tali progressioni verticali comportano determinati vincoli assunzionali e finanziari come di seguito rappresentato:

- progressioni verticali ordinarie: richiedono una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;
- progressioni verticali in deroga: se effettuate nel limite delle risorse di cui al comma 8 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, corrispondenti allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, pari a € 33.724,58, in base agli orientamenti applicativi ARAN, non opera la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

La disciplina di dettaglio dei criteri e delle procedure delle progressioni ordinarie è contenuta nel Regolamento per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione approvato con delibera G.C. n. 282 del 23/12/2024 agli artt. 52 – 57 che non è oggetto di alcuna relazione sindacale, mentre la disciplina di dettaglio dei criteri per le progressioni in deroga è contenuta nel Regolamento sulle progressioni verticali in deroga approvato con delibera G.C. n. 117 del 17/06/2024 previo confronto con le rappresentanze sindacali.

Con riferimento alle annualità precedenti al presente Piano, sono state programmate, nel Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, approvato con delibera di Giunta comunale n. 200 del 03/11/2022, progressioni verticali ordinarie nel rispetto della riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, i cui profili professionali sono stati definiti con Delibera di Giunta n. 219 del 30/11/2022, come di seguito riportato:

- N. 1 Istruttore Direttivo, Area Polizia Locale, cat. D;
- N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, Area Tecnica, cat. D;
- N. 1 Istruttore Tecnico geometra, Area Tecnica, cat. C;
- N. 10 Istruttori Amministrativi, Area Amministrativa/Sociale/Socio Educativa/Informatica, cat. C;
- N. 3 Collaboratori Amministrativi, Area Amministrativa/Sociale/Socio Educativa/Informatica, cat. B3;

All'esito della procedura di selezione delle progressioni sopra indicate sono stati già coperti n. 14 posti in luogo dei n. 16 previsti come di seguito indicato:

- N. 1 Istruttore Direttivo Area Polizia Locale cat. D;
- N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Area Tecnica cat. D;
- N. 1 Istruttore Tecnico geometra Area Tecnica cat. C;
- N. 10 Istruttori Amministrativi Area Amministrativa/Sociale/Socio Educativa/Informatica cat. C;

- N. 1 Collaboratore Amministrativo Area Amministrativa cat. B3.

Con riferimento al Piano dei Fabbisogni di personale del triennio 2023-2025 contenuto nel PIAO, approvato con Delibera di Giunta n. 139 del 30/06/2023, modificato da ultimo con Delibera di Giunta n. 253 del 14/12/2023, sono state previste progressioni verticali ordinarie, sempre nel rispetto della riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, i cui profili professionali sono stati definiti nell'Avviso approvato con determinazione dirigenziale n. 1713 del 27/12/2023, come di seguito indicato:

- n. 6 passaggi dall'area contrattuale degli Istruttori a quella dei Funzionari e Elevata Qualificazione così suddivisi in base all'area professionale:
 - ✓ n. 5 area professionale amministrativa;
 - ✓ n. 1 area professionale informatica.

Con riferimento al Piano dei Fabbisogni di personale del triennio 2023-2025 contenuto nel PIAO, approvato con Delibera di Giunta n. 139 del 30/06/2023, modificato da ultimo con Delibera di Giunta n. 253 del 14/12/2023, sono state previste progressioni verticali ordinarie, sempre nel rispetto della riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, i cui profili professionali sono stati definiti nell'Avviso approvato con determinazione dirigenziale n. 1713 del 27/12/2023, come di seguito indicato:

- n. 6 passaggi dall'area contrattuale degli Istruttori a quella dei Funzionari ed Elevata Qualificazione così suddivisi in base all'area professionale:
 - ✓ n. 5 area professionale amministrativa;
 - ✓ n. 1 area professionale informatica.

La procedura delle suddette progressioni ordinarie del Piano 2023-2025 è stata conclusa.

Nel Piano dei Fabbisogni di personale 2024-2026, approvato con Delibera G.C. n. 69 del 15/04/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2024-2026, modificato con delibera G.C. n. 71 del 18/04/2024 e successivamente con delibera G.C. n. 189 del 16/09/2024 e n. 265 del 13/12/2024 sono state previste progressioni verticali in deroga per l'anno 2024 e progressioni verticali sia in deroga che ordinarie per l'anno 2025. Il costo delle progressioni verticali in deroga, calcolato in base alle indicazioni ARAN, pari a € 25.492,44, rispetta il limite delle risorse di cui al comma 8 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, corrispondenti allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018 pari a € 33.724,58, pertanto non è stato necessario osservare la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno. Per le progressioni verticali in deroga previste per l'anno 2024, i profili professionali sono stati definiti nell'Avviso approvato con determinazione dirigenziale n. 1217 del 18/10/2024 e la procedura è attualmente conclusa. Per le progressioni verticali ordinarie è stata rispettata la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Di seguito si indicano le progressioni in deroga e ordinarie del Piano 2024-2026.

- Progressioni verticali in deroga:
 - anno 2024: n. 5 passaggi dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione e n. 3 passaggi dall'Area Operatori Esperti all'Area Istruttori;
 - anno 2025: n. 4 passaggi dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

- Progressioni ordinarie:
 - n. 2 passaggi dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione,
 - n. 1 passaggio dall'Area Operatori Esperti all'Area Istruttori.

Nel presente Piano dei Fabbisogni di Personale 2025-2026 si prevedono le seguenti progressioni verticali :

- **Progressioni verticali in deroga anno 2025:**

- n. 4 passaggi dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Il costo delle progressioni verticali in deroga, calcolato in base alle indicazioni ARAN, pari a € 25.492,44, rispetta il limite delle risorse di cui al comma 8 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, corrispondenti allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018 pari a € 33.724,58, pertanto non è stato necessario osservare la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

- **Progressioni ordinarie anno 2025:**

- n. 2 passaggi dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione
- n. 1 passaggio dall'Area Operatori esperti all'Area Istruttori

per le progressioni verticali ordinarie è stata rispettata la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Il costo delle progressioni verticali ordinarie è pari a € 10.241,79 (competenze stipendiali, oneri previdenziali a carico ente e IRAP).

Nel complesso il programma porta a compimento un processo di valorizzazione delle risorse umane dell'ente e perviene ad un equilibrata distribuzione tra area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e area degli Istruttori, riducendo ulteriormente il numero degli appartenenti all'area degli operatori in ragione della scarsa duttilità di tale figura nel sistema organizzativo dell'ente.

DOTAZIONE ORGANICA

Di seguito si evidenzia la dotazione organica dell'Ente alla fine di ogni anno del triennio 2025-2027 che rispetta tutti i vincoli normativi e la sostenibilità finanziaria.

	A	B	C	D	E		F	G	H		I	L	M		N
AREA	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Progressioni verticali 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025 (A+B+C+D)	Costo personale anno 2025	Assunzioni anno 2026	Cessazioni anno 2026	Dotazione al 31/12/2026 (E+F+G)	Costo personale anno 2026	Assunzioni anno 2027	Cessazioni anno 2027	Dotazione al 31/12/2027 (H+I+L)	Costo personale anno 2027	Differenza rispetto all'inizio del triennio (A-M)
Dirigenti	4	0	0	0	4	504.011,90	0	0	4	504.011,90	0	0	4	504.011,90	0
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL	2	0	0	0	2	106.290,23	0	0	2	106.290,23	0	0	2	106.290,23	0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	72	0	6	0	78	2.729.351,04	1	-1	78	2.729.351,04	0	0	78	2.729.351,04	-6
Istruttori	145,4	3	-6	-3	139,4	5.150.745,78	2	-2	139,4	5.150.745,78	0	0	139,4	5.150.745,78	6
Operatori Esperti	34,5	0	0	-1	33,5	1.197.930,60	1	-1	33,5	1.197.930,60	0	0	33,5	1.197.930,60	1
Operatori	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0
Totale	257,9	3	0	-4	256,9	9.688.329,55	4	-4	256,9	9.688.329,55	0,00	0,00	256,90	9.688.329,55	1

La spesa della dotazione organica come sopra delineata rispetta i limiti di spesa indicati nel Documento Unico di Programmazione ai sensi della lettera j) del paragrafo 8.2 del principio contabile applicato della programmazione: “(...) programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente”.

Il personale è rapportato al part time in caso di assunzione a tempo parziale. Il personale in servizio ricomprende i dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000, il personale a tempo indeterminato del comparto, compreso il personale in comando in uscita dall'ente e una unità assegnata dal Ministero.

DOTAZIONE ORGANICA PER SETTORI

Le direzioni sono definite con Delibera G. C. n. 36 del 09/03/2020, modificate con Delibera G. C. n. 273 del 19/12/2024, con Delibera G. C. n. 125 26/06/2024 e con Delibera G. C. n. 109 07/06/2024.

Segretariato generale													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
Area	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Progressioni verticali 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025 (A+B+C+D)	Assunzioni anno 2026	Cessazioni anno 2026	Dotazione al 31/12/2026 (E+F+G)	Assunzioni anno 2027	Cessazioni anno 2027	Dotazione al 31/12/2027 (H+I+L)	Costo personale anno 2027	Differenza rispetto all'inizio del triennio (A-O)
Dirigenti (la direzione fa capo al Segretario Generale)	0				0			0			0		0
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL					0			0			0		0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	3,5				3,5			3,5			3,5		0
Istruttori	4				4			4			4		0
Operatori Esperti								0			0		0
Operatori											0		0
Totale	7,5	0	0	0	7,5	0	0	7,5			7,5		0

Direzione 1 - Sviluppo economico e Commercio													
Area	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Progressioni verticali 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025 (A+B+C+D)	Assunzioni anno 2026	Cessazioni anno 2026	Dotazione al 31/12/2026 (E+F+G)	Assunzioni anno 2027	Cessazioni anno 2027	Dotazione al 31/12/2027 (H+I+L)	Costo personale anno 2027	Differenza rispetto all'inizio del triennio
Dirigenti											0		0
determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL	1				1			1			1		0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	3		2		5			5			5		-2
Istruttori	5	0	-2		3			3			3		2
Operatori Esperti	1	1		-1	1	1	-1	1			1		0
Operatori											0		0
Totale	10	1	0	-1	10	1	-1	10			10		0
Personale in aspettativa/comando: n. 1 unità, area Funzionari ed Elevata Qualificazione in aspettativa e n. 1 unità, area Istruttori, in comando dal 15/02/2025													
Personale in part time: n. 1 unità, area Istruttori in part time 66,67%													

Direzione 2 - Finanze - Entrate - Risorse umane													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
Area	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Progressioni verticali 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025 (A+B+C+D)	Assunzioni anno 2026	Cessazioni anno 2026	Dotazione al 31/12/2026 (E+F+G)	Assunzioni anno 2027	Cessazioni anno 2027	Dotazione al 31/12/2027 (H+I+L)	Costo personale anno 2027	Differenza rispetto all'inizio del triennio (A-O)
Dirigenti	1				1			1			1		0
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL											0		0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	9,5		1		10,5			10,5			10,5		-1
Istruttori	17	1	-1		18			18			18		-1
Operatori Esperti	3	-1			2			2			2		1
Operatori											0		0
Totale	30,5	0	0	0	31,5	0	0	31,5			31,5		-1
Personale in aspettativa/comando: n. 2 unità, Area Istruttori													
Personale in part time: n. 1 unità, area Istruttori in part time 66,67%; n. 1 unità, area Istruttori in part time 50% da gennaio 2025; n. 1 unità, area Operatori Esperti, in part time al 50%													

Direzione 3 - Assetto del Territorio - Edilizia - Ambiente													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
Area	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Progressioni verticali 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025 (A+B+C+D)	Assunzioni anno 2026	Cessazioni anno 2026	Dotazione al 31/12/2026 (E+F+G)	Assunzioni anno 2027	Cessazioni anno 2027	Dotazione al 31/12/2027 (H+I+L)	Costo personale anno 2027	Differenza rispetto all'inizio del triennio (A-O)
Dirigenti	1							0			0		1
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL	1				1			1			1		0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	11		1		12	1	-1	12			12		-1
Istruttori	14		-1		13			13			13		1
Operatori Esperti	0				0			0			0		0
Operatori											0		0
Totale	27	0	0	0	26	1	-1	26			26		1

Direzione 4 - Innovazione tecnologica - Lavori Pubblici - Patrimonio e infrastrutture - Protezione Civile													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
Area	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Progressioni verticali 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025 (A+B+C+D)	Assunzioni anno 2026	Cessazioni anno 2026	Dotazione al 31/12/2026 (E+F+G)	Assunzioni anno 2027	Cessazioni anno 2027	Dotazione al 31/12/2027 (H+I+L)	Costo personale anno 2027	Differenza rispetto all'inizio del triennio (A-O)
Dirigenti					1			1			1		-1
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL								0			0		0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	18		1		19			19			19		-1
Istruttori	23		-1		22			22			22		1
Operatori Esperti	26,5				26,5			26,5			26,5		0
Operatori											0		0
Totale	67,5	0	0	0	68,5	0	0	68,5			68,5		-1
Personale in part time: n. 1 unità, area Operatori Esperti, in part time al 50%													

Direzione 5 - Polizia Municipale - Demografico													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
Area	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Progressioni verticali 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025 (A+B+C+D)	Assunzioni anno 2026	Cessazioni anno 2026	Dotazione al 31/12/2026 (E+F+G)	Assunzioni anno 2027	Cessazioni anno 2027	Dotazione al 31/12/2027 (H+I+L)	Costo personale anno 2027	Differenza rispetto all'inizio del triennio (A-O)
Dirigenti	1				1			1			1		0
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL											0		0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	6		1		7			7			7		-1
Istruttori	28		-1		26	1	-1	26			26		2
Operatori Esperti	3				3			3			3		0
Operatori											0		0
Totale	38	0	0	0	37	1	-1	37			37		1

Direzione 6 - Istruzione - Politiche Sociali - Sport - Cultura													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
Area	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Progressioni verticali 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025 (A+B+C+D)	Assunzioni anno 2026	Cessazioni anno 2026	Dotazione al 31/12/2026 (E+F+G)	Assunzioni anno 2027	Cessazioni anno 2027	Dotazione al 31/12/2027 (H+I+L)	Costo personale anno 2027	Differenza rispetto all'inizio del triennio (A-O)
Dirigenti	1				1			1			1		0
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL											0		0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	21				21			21			21		0
Istruttori	54,4	2		-3	53,4	1	-1	53,4			53,4		1
Operatori Esperti	1				1			1			1		0
Operatori											0		0
Totale	77,4	2	0	-3	76,4	1	-1	76,4			76,4		1

L'Ufficio di Gabinetto del Sindaco si compone attualmente di unità a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 TUEL.

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente si è dotato di un Regolamento di disciplina del lavoro agile (o smart working) nel rispetto delle linee guida previste dal DM 8 ottobre 2021, nel rispetto dello stesso DM e di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in osservanza della legge del 22 maggio 2017 n. 81. Con l'introduzione del lavoro agile è consentito, al personale in servizio presso l'Amministrazione lo svolgimento delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute con modalità spazio-temporali innovative, non vincolate alla presenza presso la sede dell'Amministrazione. Con l'introduzione del lavoro agile l'Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- ridefinire i processi lavorativi e razionalizzare l'organizzazione del lavoro, al fine di aumentare l'efficacia dell'azione amministrativa;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e mirata ad un incremento di produttività;
- aumentare il benessere organizzativo, migliorare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e ridurre il c.d. assenteismo incolpevole;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi, percorrenza ed immissione di gas inquinanti e termo-alteranti;

Il numero massimo di dipendenti che potrà accedere allo smart working non dovrà essere superiore al 15% del personale in servizio al primo gennaio di ogni anno.

Il dirigente per poter autorizzare lo svolgimento dell'attività in smart working dovrà rispettare le seguenti condizioni:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) mettere in atto ogni adempimento al fine di garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) mettere in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) garantire la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

3.4 PIANO FORMAZIONE PERSONALE

Attuale contesto di riferimento

La formazione del personale costituisce allo stesso tempo sia un diritto che un dovere dei dipendenti, per questo motivo i dirigenti devono garantire la partecipazione alle attività formative dell'ente a tutti i dipendenti, assicurando pari opportunità di accesso e rotazione, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali, i dipendenti a loro volta sono tenuti ad un costante aggiornamento nelle materie di riferimento.

La formazione trova la sua disciplina nella normativa del pubblico impiego, nel CCNL comparto Funzioni Locali e nella normativa specifica di settore. Nell'attuale contesto storico a seguito della crisi pandemica da Covid-19 che ha colpito l'economia dei paesi europei ed in particolare dell'Italia, l'Unione Europea è intervenuta con il Next Generation EU (NGEU), un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. L'Italia attraverso il Piano per la Ripresa e Resilienza (PNRR) è risultata la prima beneficiaria, in valore assoluto del NGEU.

Tra gli obiettivi del Piano è presente la riforma della pubblica amministrazione volta a migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale, rafforzare i processi di selezione, di formazione e promozione dei dipendenti pubblici, incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. La riforma si basa su una forte espansione dei servizi digitali con l'obiettivo di una marcata sburocratizzazione al fine di ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini. Questa Amministrazione quindi essendo assegnataria dei finanziamenti previsti dal PNRR e quindi titolare degli interventi in esso previsti dovrà programmare una formazione finalizzata alla realizzazione di detti interventi.

Dal punto di vista delle relazioni sindacali si evidenzia che la programmazione della formazione richiede, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali e dell'art. 44 del CCNL del 17/12/2020 area dirigenza del comparto Funzioni Locali, il confronto con i soggetti sindacali. E' richiesto inoltre il parere del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG) come disposto dalla direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia. Al riguardo la Direttiva n. 2/2019, del Ministro per la Pubblica amministrazione afferma che le PA devono promuovere percorsi formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, per diffondere una cultura delle pari opportunità e devono adottare delle modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione in modo da garantire pari opportunità di genere nonché prevedere moduli obbligatori formativi sul contrasto alla violenza di genere.

Il presente documento si articola in tre parti:

- **Parte Prima:** Obiettivi, Soggetti e Risorse
- **Parte seconda:** Ciclo della formazione
- **Parte terza:** Articolazione del Piano di Formazione

Parte Prima

OBIETTIVI, SOGGETTI E RISORSE

Gli obiettivi

La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

La pianificazione della formazione prevede un orizzonte triennale con aggiornamento annuale e deve consentire una crescita formativa che soddisfi obiettivi sul medio periodo volti a garantire una continuità fra i vari esercizi amministrativi.

Il Piano della formazione 2025-2027 deve tenere conto degli obiettivi che l'amministrazione comunale intende raggiungere che si possono così sintetizzare:

- implementazione delle competenze e capacità del capitale umano affinché diventi uno strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna all'amministrazione;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- fornire ad ogni dipendente pubblico adeguati strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli imprescindibili obiettivi di rinnovamento cui deve andare incontro un ente che vuole stare al passo coi tempi;
- realizzare un'amministrazione con forti capacità organizzative e gestionali per poter creare un clima organizzativo interno volto ad ottimizzare i processi lavorativi;
- raggiungere il miglior risultato qualitativo nell'erogazione dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese;
- garantire una formazione trasversale di tipo strategico al personale in modo da realizzare una maggiore flessibilità rispetto alle diverse attività che caratterizzano i vari settori;
- adempiere agli obblighi formativi in materia di anticorruzione e di codice di comportamento;
- prevedere una formazione mirata al raggiungimento degli obiettivi del PNRR;
- adempiere agli obblighi formativi in tema di sicurezza sul lavoro.

Al fine di contemperare la garanzia di un livello minimo di formazione per ogni dipendente con le esigenze di servizio, è necessario stabilire i seguenti contingenti in termini di ore di formazione, su base annuale:

- formazione generale di base: minimo 16 ore per ogni dipendente comprensive della formazione di carattere trasversale;
- formazione specialistica/di settore: minimo 24 ore per ogni dipendente comprensive della formazione intesa come aggiornamento;
- numero massimo di ore di formazione: 80 ore, tale limite massimo potrà essere derogato soltanto se debitamente motivato dal dirigente di riferimento.

Dai suddetti contingenti è esclusa la formazione obbligatoria prevista nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Di particolare rilevanza strategica per l'Ente è l'istituzione di un Registro della formazione da realizzare nel periodo di vigenza del presente Piano. Dal Registro dovrà essere possibile estrapolare per ogni dipendente i corsi di formazione che ha effettuato, le materie oggetto della formazione, le ore di

formazione ed eventuali altri elementi utili sulla storia formativa del dipendente. Tale Registro costituisce un utile strumento per monitorare lo stato della formazione dei dipendenti e per programmare di conseguenza ulteriori interventi formativi.

Incidenza ore di formazione sul monte ore annuo

In base alle previsioni sui limiti, rispettivamente minimo e massimo, di ore di formazione che devono essere svolte da ogni dipendente si è calcolata la percentuale di incidenza rispetto al monte ore lavorativo, come indicato nello schema sottostante su base dati 2024.

Ore formazione MIN	N. dip.	Ore formazione MIN *N. dip.	Monte ore tot.	%Incidenza MIN ore formazione su monte ore annuo
40	264	10.560	473.300	2,23%

Ore formazione MAX	N. dip.	Ore formazione MAX *N. dip.	Monte ore tot.	%Incidenza MAX ore formazione su monte ore annuo
80	264	21.120	473.300	4,46%

%Incidenza MIN ore formazione su monte ore annuo	%Incidenza MAX ore formazione su monte ore annuo	%Incidenza MEDIA ore formazione su monte ore annuo
2,23%	4,46%	3,35%

Ai fini del calcolo del monte ore lavorativo sono stati presi come riferimento i giorni lavorativi dell'anno 2024, considerate 7:12 ore medie per giornata e si è moltiplicato per il numero dei dipendenti (sia t. i. che t.d.) al 31/12/2024.

I referenti

Questo ente intende sviluppare un sistema più strutturato e formalizzato in ambito di formazione mediante l'individuazione, in seno al Servizio Risorse Umane e Organizzazione, di una figura dedicata alla programmazione/organizzazione della formazione che sia in grado di svolgere oltre che attività di supporto alla programmazione anche attività di coordinamento, monitoraggio e valutazione dei processi formativi, di gestione dei costi della formazione e raccolta delle candidature/adesioni ai corsi.

I destinatari

Il Piano della formazione è rivolto ai dipendenti del Comune di Città di Castello sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

I soggetti destinatari della formazione possono essere identificati, riguardo alla posizione giuridica di inquadramento contrattuale, nelle seguenti categorie

- Personale appartenente all'area dirigenziale;
- Personale appartenente all'area delle posizioni organizzative;
- Personale appartenente alle varie aree professionali del comparto.

Per le prime due tipologie di soggetti destinatari, la formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite all'area professionale di appartenenza che richiede l'esercizio di funzioni di tipo organizzativo-gestionale, oltre che tecniche.

Per la seconda tipologia di destinatari la formazione è finalizzata alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base per lo svolgimento della propria attività lavorativa nell'unità produttiva di appartenenza, in funzione degli obiettivi operativi.

Sia per le posizioni organizzative che per il restante personale l'opportunità formativa viene valutata dai dirigenti di riferimento in base al ruolo svolto all'interno dell'amministrazione.

Per i soggetti a cui viene destinata la formazione si prevede il seguente processo partecipativo:

- segnalare eventuali esigenze formative individuali sia settoriali che trasversali al dirigente;
- comunicare con congruo preavviso eventuali impedimenti alla partecipazione ai corsi a cui è iscritti;
- garantire una partecipazione pari all'80% della durata del corso (calcolata in ore) per il rilascio dell'attestazione di frequenza.

Il dirigente a sua volta dovrà impegnarsi ad assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e dell'area professionale di appartenenza.

I docenti

L'Ente nell'organizzazione dei corsi di formazione rivolti ai dipendenti può avvalersi sia di docenti esterni che di soggetti interni all'ente.

I docenti esterni devono possedere comprovata valenza scientifica rilevabile dal percorso di carriera e sono appositamente selezionati dall'ente o provenire da una scuola di formazione. Essi sulla base dei fabbisogni formativi dell'ente, propongono i tempi, le modalità e i contenuti del singolo corso e sono tenuti all'occorrenza ad effettuare il resoconto dell'attività formativa in itinere ed ex post.

I soggetti formatori interni sono da individuare nel segretario generale, nei dirigenti e nelle posizioni organizzative, oltre che dei dipendenti appartenenti all'Area dei funzionari ed E.Q., che mettono a disposizione le proprie competenze ed esperienza per la formazione in house, di base o specialistica, dei dipendenti. A tal fine dovrà essere istituito un Albo dei Formatori Interno all'Ente e per i formatori interni dovranno essere predisposti dei corsi nella materia del Public Speaking e sulle materie oggetto di formazione e previsti dei compensi sulla base di specifico regolamento di organizzazione dell'Albo.

Le risorse finanziarie

Il Comune di Città di Castello ha destinato alla formazione la somma di € 40.000,00 al capitolo 01101.03.77003003, € 1.000,00 al capitolo 01101.03.77100020 e € 20.000,00 al capitolo 01101.03.77100037 del Bilancio di previsione 2025-2027, annualità 2025, del C. di R. 18. L'articolo 57, comma 2 del d.l. n. 124/2019, cd decreto fiscale, ha abrogato a partire dal primo gennaio 2020, il tetto di spesa per la formazione previsto dall'articolo 6, comma 13, del d.l. n. 78/2010.

Ai sensi dell'art. 55 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022 e dell'art. 51 del CCNL – area dirigenza – comparto Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 per il finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore al 1% del monte salari relativo al personale destinatario dei rispettivi CCNL.

Budgetizzazione

In riferimento alla formazione di carattere settoriale, è ritenuto opportuno programmare una ripartizione delle risorse finanziarie stanziare, adottando un criterio che tenga conto del numero di dipendenti assegnato a ciascuna direzione *(le squadre operative e le educatrici d'infanzia sono state considerate complessivamente pari ad una unità) secondo lo schema seguente:

Destinazione risorse	Importo
STANZIAMENTO FORMAZIONE (CAP 01101.03.77003003)	40.000,00

STANZIAMENTO COMPLESSIVO PER FORMAZIONE TRASVERSALE E ADDESTRAMENTO OBBLIGATORIO PERSONALE POLIZIA LOCALE	
Importo da ripartire	20.000,00
Addestramento armi personale polizia locale	2.803,00
Patente di servizio neoassunti polizia locale	1.500,00
Formazione trasversale (formazione di interesse generale che coinvolga tutti i settori)	15.697,00

FORMAZIONE SPECIALISTICA SETTORIALE		
Importo da ripartire	20.000,00	
	N. dipendenti	Budget (20.000/193 *n. dip.)
D0 - Segretariato generale	9	932,64
D1- Innovazione tecnologica Sviluppo economico e Commercio	29	3.005,18
D2 – Finanze, Entrate Risorse Umane	30	3.108,81

D3 - Assetto del Territorio, Edilizia, Ambiente	24	2.487,05
D4 - Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture, Protezione civile	27	2.797,93
D5 - Polizia municipale, Demografico	35	3.626,94
D6 - Istruzione, Politiche sociali, Sport, Cultura	36	3.730,58
D7 - Ufficio di Gabinetto del Sindaco	3	310,88

*Totale dipendenti 193

I riferimenti normativi

In ambito di formazione del personale la normativa di riferimento è la seguente:

- D. Lgs. n. 165/2001: art. 1, comma 1, lettera c): “1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l’organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, al fine di: ...c) realizzare la migliore utilizzazione delle Risorse Umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”; art. 7, comma 4: “Le amministrazioni devono curare la formazione e l’aggiornamento del personale, anche dirigenziale, garantendo l’adeguamento di programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”;
- CCNL – Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 : art. 54 in cui vengono enunciati i principi generali e le finalità della formazione, art. 55 disciplinante i destinatari, processi della formazione e in cui viene stabilito che per il finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL , art. 56, recante la pianificazione strategica di conoscenze e saperi.
- CCNL – area dirigenza – comparto Funzioni Locali del 17 dicembre 2020: art. 51 in cui vengono definite le linee fondamentali della formazione per la dirigenza e si prevede di destinare al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all’1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL;
- Normativa inerente alla sicurezza sul lavoro D. Lgs n. 81 del 2008 e ss.mm.ii.;

- Normativa in ambito di anticorruzione che prevede anche obblighi in capo alla formazione dei dipendenti: Decreto Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Parte Seconda

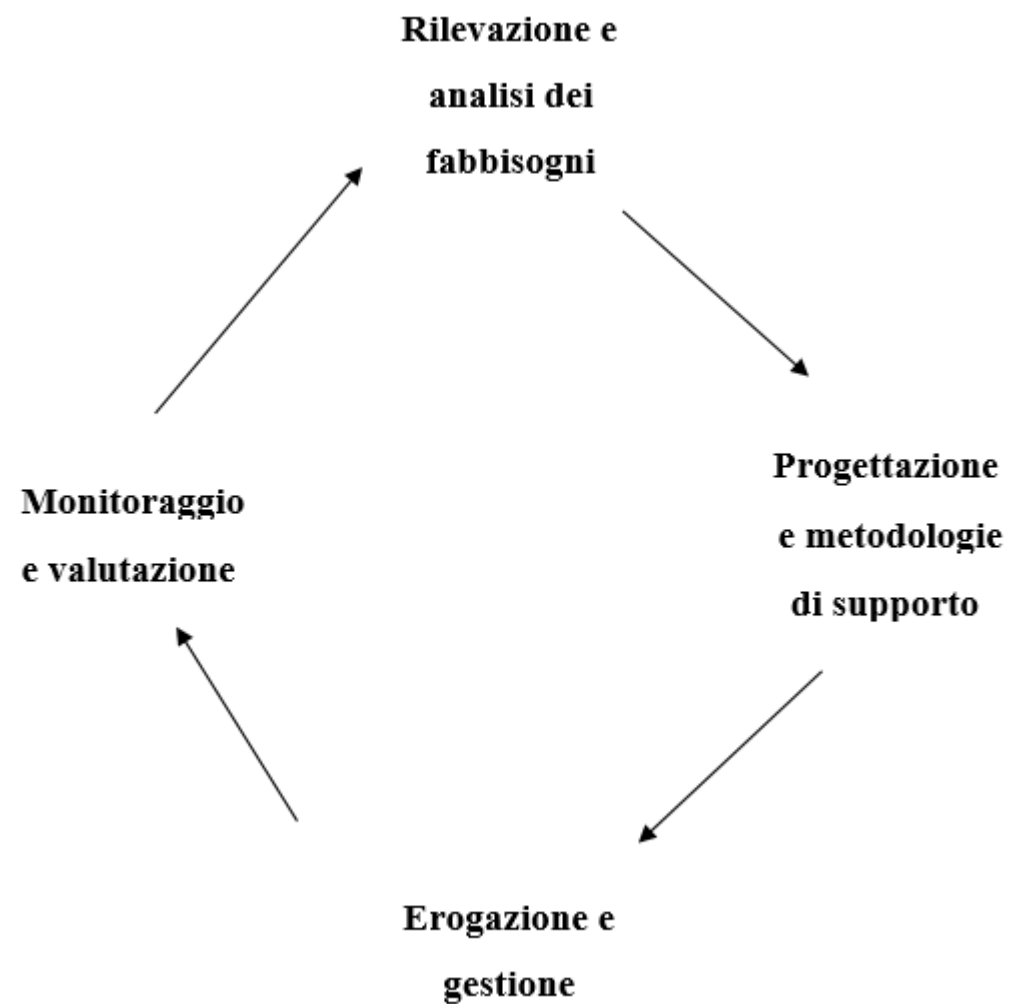
CICLO DELLA FORMAZIONE

Le fasi

Il Ciclo della formazione può essere scomposto in quattro fasi:

- rilevazione e analisi dei fabbisogni;
- progettazione e metodologie di supporto;
- erogazione e gestione;
- monitoraggio e valutazione.

L’output di ogni fase costituisce l’input per la fase successiva, secondo uno schema circolare finalizzato ad un miglioramento ed affinamento continuo, che vede l’output finale della valutazione quale nuovo input per l’attività di analisi dei bisogni.



Rilevazione e analisi dei fabbisogni

Annualmente, per la formazione e aggiornamento del personale dipendente, il Servizio Risorse Umane e Organizzazione, procede alla verifica del fabbisogno formativo con l'invio ai dirigenti di apposite schede da compilare in cui vengono inserite le proposte formative del proprio settore per il triennio.

Nel programmare la formazione i dirigenti effettuano:

- un'analisi che permetta di ancorare il piano di formazione alle strategie e agli obiettivi dell'Amministrazione in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati;
- un'analisi mirata all'ascolto dei destinatari della formazione che assicuri la compatibilità della formazione programmata con le effettive esigenze manifestate.

Progettazione e metodologie di supporto

I corsi di formazione possono classificarsi nel seguente modo:

- corsi di formazione di base;
- corsi di aggiornamento;
- corsi di riqualificazione;
- corsi di specializzazione;
- corsi di perfezionamento;
- giornate di studio;
- seminari.

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti di questa Amministrazione senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale.

La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del dirigente che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

La formazione è considerata a tutti gli effetti attività lavorativa e si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario pomeridiano e/o antimeridiano. La partecipazione all'attività formativa comporta il rispetto dell'orario stabilito nel programma. La frequenza è rilevata attraverso la firma del dipendente, apposta sul foglio di presenza, o altra registrazione su supporto informatico.

Qualora il dipendente designato sia impossibilitato a partecipare all'attività formativa obbligatoria per gravi ed urgenti necessità di servizio, malattia o gravi motivi personali, il dirigente del Servizio/Ufficio effettuerà la sua tempestiva sostituzione se possibile e garantirà la partecipazione del medesimo ad altra analoga sezione formativa immediatamente successiva.

Al termine dell'attività formativa dovrà essere rilasciato l'attestato di frequenza da parte del soggetto formatore che comprovi il superamento con esito positivo dell'eventuale verifica finale di apprendimento che il dipendente dovrà sostenere.

Erogazione e gestione

La formazione sarà erogata attraverso diverse modalità:

- corsi on-line e webinar. Questa tipologia di formazione è di facile accesso, garantisce flessibilità di fruizione e risparmio sui costi di trasferta.
- corsi frontali in aula quali seminari, convegni realizzati da soggetti esterni. Questi corsi, nel rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro, potranno essere svolti sia presso la sede comunale che presso le sedi degli enti formatori.
- corsi con relatori propri dell'ente. I corsi sono svolti in house presso la sede comunale nel rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro o attraverso l'ausilio di strumenti informatici con le modalità in videoconferenza.

Il metodo didattico a cui questo Ente porrà particolare attenzione è quello che prevede l'utilizzo dello strumento di formazione a distanza (videoconferenza - e-learning), per agevolare la massima partecipazione del personale cercando però al contempo di garantire un elevato livello di interattività nel processo di insegnamento/apprendimento.

Monitoraggio e valutazione

Al termine di ciascun anno sarà importante monitorare l'attività formativa svolta per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni. Tale attività potrà essere svolta anche attraverso la somministrazione, al personale coinvolto, di appositi questionari.

Il monitoraggio deve essere finalizzato alla raccolta dei dati e all'organizzazione degli stessi, in considerazione degli obiettivi prefissati.

Oggetto di rilevazione sono:

- i *costi*: è utile rilevare i costi dei corsi di formazione in rapporto alle ore erogate al fine di razionalizzare la loro scelta in rapporto al budget formativo dell'anno di riferimento;
- i *tempi*: è necessario conoscere tempestivamente lo stato di avanzamento del piano, ossia lo stato di attuazione del processo formativo. Il raffronto tra attività programmate e attività realizzate consente di definire il monitoraggio del grado di avanzamento del piano;
- le *quantità*: è importante misurare, relativamente ai singoli interventi formativi le ore di formazione complessivamente erogate, il numero dei destinatari di ogni percorso formativo, le ore di formazione per ogni singolo destinatario e per il numero totale dei destinatari;
- la *qualità*: a differenza dei costi, del tempo e delle quantità, la qualità è una dimensione immateriale, per la quale possono essere assunti, quali indici dell'efficacia dell'azione formativa, i livelli di gradimento, apprendimento e impatto sulla struttura. È importante conoscere il punto di vista degli utenti per valutare l'efficienza dell'intervento, la qualità dell'offerta formativa e l'efficacia del percorso di insegnamento-apprendimento. La valutazione del gradimento può essere utilizzata tanto in itinere, quanto a conclusione del percorso formativo. Ai soggetti coinvolti viene somministrato un questionario strutturato in cui si chiede di esprimere un giudizio in termini di livello di gradimento sulle seguenti aree conoscitive:

- livello di qualità attesa e quello percepito delle azioni formative;
- grado di partecipazione alle azioni formative;
- organizzazione del corso e servizi accessori.

FAC-SIMILE - SCHEDA DI UN POSSIBILE QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE

a) Come valuta la congruenza dei contenuti del corso rispetto agli obiettivi enunciati?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

b) Come valuta l'applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

INTERESSE E PARTECIPAZIONE

c) Come valuta il suo grado di coinvolgimento per la durata del corso?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

DIDATTICA

d) Come valuta la durata del corso rispetto all'argomento trattato?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

DOCENZA

e) Come valuta la modalità con cui sono stati sviluppati gli argomenti?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

f) Come valuta la chiarezza espositiva del docente?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

MATERIALE DIDATTICO (OVE PREVISTO)

g) Come valuta l'utilità del materiale didattico?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

ORGANIZZAZIONE E SERVIZI

h) Come valuta la sistemazione logistica?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

i) Come valuta la qualità degli strumenti utilizzati per lo svolgimento del corso?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

GIUDIZIO DI SINTESI

j) Come valuta la qualità complessiva del percorso formativo?

molto soddisfacente ☐ soddisfacente ☐ poco soddisfacente ☐ non soddisfacente ☐

SUGGERIMENTI E COMMENTI

La preghiamo di riportare eventuali suggerimenti e commenti per migliorare l'organizzazione del corso (attese insoddisfatte, proposte di miglioramento, spiegazione delle valutazioni negative ecc.): _____

Indichi almeno un argomento del corso che le piacerebbe approfondire o altri argomenti che Vorrebbe affrontare: _____

Parte Terza

3.4.2 ARTICOLAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE

Rendicontazione anno 2024

Si rappresenta di seguito la rendicontazione della formazione effettuata nell'anno 2024

RENDICONTAZIONE ANNO 2024			
AREA TEMATICA	OBBIETTIVI DELLA FORMAZIONE	CONTENUTI SPECIFICI	DATE e PERSONALE COINVOLTO
Sicurezza D.lgs. 81/2008	Garantire un costante aggiornamento in materia di antincendio	Aggiornamento antincendio	69 dipendenti, varie date
Sicurezza D.lgs. 81/2008	Garantire un costante aggiornamento in materia di antincendio	Aggiornamento primo soccorso	9 dipendenti, varie date
Sicurezza D.lgs. 81/2008	Garantire un costante aggiornamento dei lavoratori nell'ambito del D. Lgs 81/2008	Formazione generale sulla sicurezza D.lgs. 81/2008 4 ore	59 dipendenti, varie date
Sicurezza D.lgs. 81/2008	Garantire un costante aggiornamento dei lavoratori nell'ambito del D. Lgs 81/2008	Formazione specifica settori rischio MEDIO 8 ore	154 dipendenti, varie date
Sicurezza D.lgs. 81/2008	Garantire un costante aggiornamento dei dirigenti nell'ambito del D. Lgs 81/2008	Aggiornamento Dirigenti	2 dirigenti, 4 aprile, 12 aprile
Sicurezza D.lgs. 81/2008	Garantire un costante aggiornamento dell'RLS nell'ambito del D. Lgs 81/2008	Aggiornamento formazione RLS	1 dipendente, 9 maggio

Anticorruzione e trasparenza	Formazione obbligatoria in materia di legalità, contrasto alla Corruzione e trasparenza	Modulo 1: Introduzione Modulo 2: ANAC Modulo 3: Il PNA: Piano Nazionale Anticorruzione Modulo 4: RPCT: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Modulo 5: PTPCT: il Piano TRIENNALE della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Modulo 6: Conflitto di interessi Modulo 7: Misure generali Modulo 8: Whistleblowing Modulo 9: La mappatura dei processi Modulo 10: Codice penale	Corso registrato (TOT 3 ore) Dipendenti neoassunti vedi Nota Segretario comunale RPCT prot.n. 64024/2024 del 15/11/2024		
Anticorruzione e trasparenza	Formazione obbligatoria in materia di legalità, contrasto alla Corruzione e trasparenza	• Videolezione 1: Il sistema anticorruzione previsto dalla Legge n. 190/2012 e la sua evoluzione nel tempo • Videolezione 2: Il sistema trasparenza previsto dal D. Lgs n. 3372013, interpretato alla luce dei più significativi orientamenti dell’ANAC e della giurisprudenza amministrativa (TAR e Consiglio di Stato) • Videolezione 3: Etica pubblica e comportamento etico (art. 54 del D. Lgs n. 165/2001, DPR n. 62/2013, Linee guida ANAC 19 febbraio 2020, n. 177 e DPR n. 81/2023)	Corso registrato (TOT 3 ore) Dipendenti assunti <i>ante</i> 1.1.2022 vedi Nota Segretario comunale RPCT prot.n. 67494/2024 del 3/12/2024		
CORSI ente formatore Villa Umbra- Scuola di Pubblica amministrazione					
AREA TEMATICA	CORSO	DIP	INIZIO	FINE	ORE
Personale	Tutte le novità sul rapporto di lavoro dopo la legge di bilancio	6	06/02/2024	06/02/2024	2
Appalti	L'esecuzione degli appalti nel nuovo codice dei contratti pubblici	11	16/02/2024	16/02/2024	4
Pari opportunità	Azioni e strumenti per le Politiche di Genere per la formazione sulle Pari opportunità e le forme di discriminazione	8	08/02/2024	08/02/2024	3
Personale	Le procedure per la cessazione del rapporto di lavoro	4	21/02/2024	21/02/2024	3

Personale	La certificazione unica	2	22/02/2024	22/02/2024	4
Lavori pubblici	Introduzione al BIM	1	27/02/2024	27/02/2024	4
Affari generali	Il nuovo whistleblowing. Prevenzione della corruzione, tutele del rapporto di lavoro, protezione dei dati personali	4	28/02/2024	28/02/2024	3
Appalti	LA GESTIONE TELEMATICA DEGLI APPALTI	1	25/03/2024	25/03/2024	3
Previdenza	LA RESPONSABILITA' PER DANNO ERARIALE	2	11/03/2024	11/03/2024	3
Personale	IL LAVORO A DISTANZA	1	21/03/2024	21/03/2024	3
Personale	Le osservazioni mosse dalla Corte di Giustizia Europea al divieto di monetizzazione delle ferie	5	17/04/2024	17/04/2024	2
Personale	LA STRATEGIA INTEGRATA DI PREVENZIONE DELLA CATTIVA AMMINISTRAZIONE	1	15/05/2024	15/05/2024	4
Personale	Il Conto annuale del personale degli enti locali: la rilevazione dell'anno 2023	7	20/05/2024	24/05/2024	8
Servizio elettorale	LE CONSULTAZIONI ELETTORALI DEL 2024	3	27/05/2024	27/05/2024	4
Affari generali	Trasferte, orari di lavoro e permessi	2	12/06/2024	12/06/2024	3
Digitalizzazione	Amministrazione 4.0: Digitalizzazione, trasparenza, intelligenza artificiale	2	24/06/2024	24/06/2024	3

Servizi pubblici locali	Decreto di riordino dei servizi pubblici locali e processi di aggregazione	1	4/7/2024	4/7/2024	1
Contabilità	LA PREDISPOSIZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO E GLI ULTIMI AGGIORNAMENTI DEGLI ALLEGATI AL D.LGS. N.118 DEL 2011	3	10/07/2024	10/07/2024	4
Affari generali	L'EROGAZIONE DI CONTRIBUTI E LA CONCESSIONE DI BENEFICI ALLE ASSOCIAZIONI	11	19/09//2024	19/09//2024	4
Digitalizzazione	IA PER LA PA - Sfide e opportunità dell'intelligenza artificiale per la PA di domani	2	24/09/2024	24/09/2024	8
Affari generali	I CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	7	17/09/2024	17/09/2024	3

Personale	IL RISCATTO: QUANDO CONVIENE E QUANTO COSTA	3	25/09/2024	25/09/2024	3
Affari generali	ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE: RUOLO E COMPETENZE	2	17/09/2024	17/09/2024	3
Servizio Finanziario	LA FIGURA DELL'ECONOMO/PROVVEDITORE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	4	9/09/2024	16/09/2024	8
Trasparenza, privacy	TRASPARENZA AMMINISTRATIVA, ACCESSO E PRIVACY	4	9/10/2024	9/10/2024	4
Digitalizzazione	Citizen inclusion – miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali	3	26/11/2024	26/11/2024	4
Istruzione/servizi sociali	GLI APPALTI DI SERVIZI PER L'ATTUAZIONE DEL DIRITTO ALLO STUDIO: FOCUS PARTICOLARE SUI SERVIZI DI RISTORAZIONE SCOLASTICA E TRASPORTO SCOLASTICO	6	27/11/2024	27/11/2024	4
Notifiche/messi	La riforma Cartabia nell'attività di notificazione	2	29/11/2024	29/11/2024	4
Gestione del personale	LAVORO A DISTANZA, FERIE E PERMESSI PER VISITE NELLE BOZZE DEL CCNL ENTI LOCALI E NELLA RECENTE GIURISPRUDENZA	2	9/12/2024	9/12/2024	4
Anticorruzione	AGGIORNAMENTI IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: LE ULTIME INDICAZIONI DI ANAC PER IL 2025 – COMPARTO ENTI LOCALI E UNIVERSITA'	3	17/12/2024	17/12/2024	4
CORSI tenuti da ente formatori esterni (Non Scuole di pubblica amministrazione) e gratuiti					
AREA TEMATICA	CORSO	DIPENDENTI	INIZIO	FINE	
Edilizia	Novità in materia di espropriazioni per pubblica utilità	3	30/01/2024	30/01/2024	
Servizio Finanziario	I rapporti finanziari tra comuni e società partecipate	2	25/01/2024	25/01/2024	
Tecnico	Videoconferenza per CSE/CSP	2	02/02/2024	02/02/2024	
Servizi sociali/Appalti	L'affidamento dei servizi sociali dopo il nuovo Codice dei contratti pubblici	3	23/02/2024	23/02/2024	
Contabilità	Le società pubbliche: il ruolo dei soci pubblici e degli organi sociali in occasione dell'approvazione del bilancio 2023	2	12/03/2024	12/03/2024	

Affari generali/Contratti	La gestione dell'imposta di bollo	1	12/04/2024	12/04/2024
Edilizia	Convezioni urbanistiche	3	8/07/2024	8/07/2024
Sociale	Gestire beni e servizi culturali attraverso appalti, concessioni, varie forme del regime sociale e coinvolgimento del terzo settore	4	23/09/2024	23/09/2024
Edilizia	Titoli edilizi e procedimenti repressivi dopo la Legge 105/224 di conversione del decreto Legge 69/20204 "Salva casa"	2	25/09/2024	30/09/2024
Polizia locale	Il giudizio di opposizione alle sanzioni amministrative ed, in particolare alle contravvenzioni al C.D.S.	1	30/09/2024	30/09/2024
Servizi pubblici	L'istruttoria per elaborare la relazione sull'andamento gestionale dei servizi pubblici locali	1	26/09/2024	26/09/2024
Trattamento economico	La nuova denuncia mensile analitica ex INPDAP	1	Corso registrato	
Trattamento economico	Incentivi tributi e funzioni tecniche	4	25/06/2024	25/06/2024
Urbanistica	L'occupazione del suolo pubblico con dehor, tavoli, sedie e strutture per esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e la pubblicità sulle strade abusiva	3	9/12/2024	9/12/2024
Fumetti	Fumetti in biblioteca	2	8/10/2024	22/10/2024
Urbanistica	Decreto Salva Casa	3	16/10/2024	13/11/2024
Lavori pubblici/controlli interni	La nuova disciplina del conflitto di interesse nella gestione e attivazione dei progetti P.N.R.R. in attuazione delle disposizioni dell'Unione Europea	2	9/12/2024	9/12/2024
Informatica	Intelligenza artificiale e pubblica amministrazione	3	22/11/2024	06/12/2024
Notifiche	Notificazione degli atti	2	14/10/2024	15/10/2024
Stato civile	Compiti, funzioni e responsabilità dell'ufficiale di stato civile	1	Corso registrato (45 ore)	
Anagrafe	Compiti, funzioni e responsabilità dell'ufficiale di anagrafe	1	Corso registrato (35 ore)	
Appalti	Abbonamento corsi di formazione e accesso banche dati in materia di codice degli appalti	Personale lavori pubblici		
Appalti (servizi e forniture)	Affidamenti diretti (con particolare riferimento ai servizi e forniture)	3	6/11/2024	11/11/2024

Personale (Stato giuridico)	Le attività extraistituzionali dei pubblici dipendenti: procedure, obblighi, responsabilità e sanzioni	1	18/11/2024	18/11/2024
Commercio/Edilizia	SUAP e Edilizia produttiva	4	17/09/2024	24/09/2024
Polizia locale	Aggiornamento per operatori polizia locale	5	21/10/2024	31/10/2024
Affari generali	Atti e provvedimenti amministrativi	1	03/07/2024	05/07/2024
Affari generale/Legale	La gestione del conflitto di interessi nella pubblica amministrazione	7	07/05/2024	07/05/2024
Trattamento economico	La nuova busta paga 2024 alla luce della Legge di Bilancio 2024	2	28/03/2024	03/04/2024
Polizia ambientale	Tutela dell'Ambiente e Rifiuti	5	05/04/2024	12/04/2024
Polizia ambientale	Adempimenti illeciti e sanzioni in ambito ambientale	2	17/04/2024	15/05/2024
Trattamento economico	La costituzione del Fondo per il trattamento accessorio e la contrattazione integrativa	2	13/02/2024	13/02/2024
Servizi cimiteri	Servizi cimiteriali	1	04/03/2024	20/03/2024
Anagrafe	Gestione dei procedimenti anagrafici	2	14/02/2024	21/02/2024
Servizio sport	Impianti sportivi locali: modalità di affidamento e gestione	2	12/11/2024	13/11/2024
Appalti	Le novità del MePA dopo il 1° gennaio 2024	11	22/02/2024	29/02/2024
Contabilità	Armonizzazione contabile ed Equilibrio di bilancio	6	07/03/2024	07/03/2024
Contabilità	Le modalità operative per approntare il rendiconto della gestione 2023	4	11/01/2024	11/01/2024
Contabilità	La Legge di bilancio 2024 e l'iter di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026	5	23/01/2024	23/01/2024
Procedure di appalto	Il RUP	3	05/02/2024	05/02/2024
Contabilità	Aspetti di base della contabilità comunale (1° modulo)	6	16/01/2024	16/01/2024
Contabilità	Aspetti di base della contabilità comunale (2° modulo)	16	25/01/2024	25/01/2024
Contabilità	La corretta impostazione della contabilità IVA negli Enti Locali	4	06/02/2024	06/02/2024
Contabilità	Le novità della dichiarazione IVA 2024	3	22/01/2024	22/01/2024

Contabilità	L'armonizzazione delle fonti programmatiche	2	24/01/2024	24/01/2024
Contabilità	Il Bilancio previsione 2024-2026	17	07/02/2024	07/02/2024
Tributi	Imposta di soggiorno	3	18/03/2024	18/03/2024
Contabilità	Debiti fuori bilancio e passività pregresse	7	12/03/2024	12/03/2024
Contabilità	Contabilità armonizzata e gli appalti dopo il parere del MEF n. 53/2023	5	04/03/2024	04/03/2024
Contabilità	Il PEG e gli obiettivi di gestione alla luce del DM 25 luglio 2023	15	15/03/2024	15/03/2024
Personale/Appalti	Gli incentivi per funzioni tecniche: differenze e novità tra codice del 2016 e nuovo codice dei contratti	12	25/03/2024	25/03/2024
Contabilità	GAP e bilancio consolidato	3	20/03/2024	20/03/2024
Polizia Locale/Contabilità	La contabilizzazione e gestione delle entrate del codice della strada	3	25/03/2024	25/03/2024
Contabilità	I rapporti del ragioniere con gli altri uffici comunali: come instaurare un colloquio collaborativo, nel rispetto dei rispettivi ruoli e competenze, superando le criticità e coordinando i tempi degli adempimenti	2	15/04/2024	15/04/2024
Sistema Fiscale/affari generali	La disciplina fiscale delle somme erogate dagli enti locali alle associazioni	7	22/04/2024	22/04/2024
Partecipate	Organismi partecipati nel rendiconto: asseverazione debiti/crediti degli organismi partecipati	1	19/04/2024	19/04/2024
Appalti	Le prime indicazioni pratico/operative per il RUP dalla giurisprudenza, ANAC, MIT e Corte dei Conti	10	16/04/2024	16/04/2024
Contabilità	Amministrazione trasparente: quali documenti contabili vanno pubblicati	4	06/05/2024	06/05/2024
Contabilità	Agenti contabili e resa del conto	4	06/05/2024	06/05/2024
Personale	Le assenze nel rapporto di lavoro alle dipendenze degli Enti Locali	5	04/06/2024	04/06/2024
Contabilità	Equilibri ed assestamento di bilancio	4	04/06/2024	04/06/2024
Contabilità	Il deposito dei conti giudiziali tramite il portale SIRECO	3	17/06/2024	17/06/2024
Contabilità	Forum finanza locale	4	16/02/2024	16/02/2024

Tutti i settori	Tecniche di redazione degli atti amministrativi	43	13/02/2024	27/02/2024
-----------------	---	----	------------	------------

Formazione obbligatoria

Quest'area comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio l'anticorruzione, la sicurezza sul lavoro, ecc. Per tutti questi aspetti è previsto, nell'arco del triennio 2024/2026, lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

Di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze trasversali sulle quali si focalizzerà, a riguardo, la formazione nel triennio:

- Anticorruzione, Trasparenza e integrità e (Legge 190/2012);
- Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008);
- Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003, GDPR 679/2016);
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
- Pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro (CCNL 2002-2005; Direttiva 23.05.2007).

Attività inerente agli obblighi in materia di sicurezza (LEGGE 81/2008)						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2025	2026	2027		
					Area	Numero

TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione generale	X	X		Secondo accordo Stato Regioni del 21/12/2011	varie	50
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione specifica rischio basso	X	X		Secondo accordo Stato Regioni del 21/12/2011	varie	10
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione specifica rischio medio	X	X		Secondo accordo Stato Regioni del 21/12/2011	varie	165
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione specifica rischio alto	X	X		Secondo accordo Stato Regioni del 21/12/2011	varie	70
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione preposti	X	X		Secondo accordo Stato Regioni del 21/12/2011	varie	25
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione addetti antincendio	X	X		Secondo D.M. 02/09/2021	varie	78

TUSL(D.Lgs. 81/2008)	Formazione addetti primo soccorso	X	X		Secondo D.M. 15/07/2003 n.388	varie	100
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione RLS		X		Art. 37 D.Lgs. 0904/2008 n.81 e Contrattazione Collettiva Nazionale	varie	3
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione RLS AGGIORNAMENTO	X			Art. 37 D.Lgs. 0904/2008 n.81 e Contrattazione Collettiva Nazionale	varie	3
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione addetti antincendio AGGIORNAMENTO		X		Secondo D.M. 02/09/2021	varie	85
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Formazione addetti primo soccorso AGGIORNAMENTO	X	X		Secondo D.M. 15/07/2003 n.388	varie	65
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Abilitazione operatore addetto GRU PER	X			Secondo accordo Stato Regioni del 22/02/2012	varie	8

	AUTOCARRI AGGIORNAMENTO						
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Abilitazione operatore addetto MACCHINE MOVIMENTO TERRA PALE CARICATRICI AGGIORNAMENTO	X			Secondo accordo Stato Regioni del 22/02/2012	varie	5
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Abilitazione operatore addetto MACCHINE MOVIMENTO TERRA TERNE AGGIORNAMENTO	X			Secondo accordo Stato Regioni del 22/02/2012	varie	5
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Addestramento MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI	X			Art. 169 c.2 D.Lgs. 81/2008	varie	67
TUSL (D.Lgs. 81/2008)	Addestramento MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI	X			Art. 169 c.2 D.Lgs. 81/2008	varie	67

Normativa antimafia Legge n. 190/2012
Trasparenza amministrativa ex D. Lgs n. 33/2013 e D.L. 114 del 2014
Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n.62/2013) Ciclo
delle performance D. Lgs. n. 150/2009*

Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Area	Numero Personale
		2025	2026	2027		
Anticorruzione/Trasparenza	Pubblicazioni in AT (amministrazione trasparente)	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	Responsabili di Servizio e incaricati di trasparenza
Anticorruzione	Il conflitto di interesse e pantouflage	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q.	da Dotazione Organica
Anticorruzione	Etica pubblica (corso base)	X	X		Tutto il personale	
Anticorruzione	Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) e il Codice integrativo del comune di Città di Castello	X	X	X	Tutto il personale	

Formazione generale

Per tutti i dipendenti che svolgono attività di tipo amministrativo è necessario implementare percorsi di formazione di rilevanza formativa a livello trasversale e aventi ad oggetto i seguenti ambiti tematici ed obiettivi:

FORMAZIONE TRASVERSALE			
Area tematica	Annualità		
	2025	2026	2027
Alfabetizzazione informatica attraverso piattaforma Syllabus	X	X	X
Pacchetto Office e aggiornamento sui vari strumenti informatici di utilizzo nei processi di lavoro	X	X	X
Le fasi del procedimento amministrativo (L.241/1990) e stesura atti (neoassunti)	X	X	X
Codice degli appalti (D.lgs 36/2023) e decreto correttivo (D. Lgs. 209/2024)	X		
Elementi di contabilità pubblica	X	X	X
Soft skills (quali a titolo esemplificativo: pianificazione strategica, capacità organizzative, relazionali e di "problem solving" in ambito lavorativo)		X	X

Di norma le attività formative di carattere generale si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

Per i dirigenti e le P.O. occorre inoltre programmare corsi di formazione a carattere trasversale su tematiche di comunicazione ed organizzazione sui seguenti argomenti:

- gestione della comunicazione interna;
- gestione dei conflitti,

- project management,
- team building e leadership,
- innovazione gestionale

Il Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Formazione settoriale

La formazione settoriale è deputata ai singoli dirigenti i quali, programmano e gestiscono la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi specialistici e/o di aggiornamento.

Sulla base delle schede di rilevazione dei fabbisogni formativi predisposte dai dirigenti sono stati rilevati i seguenti fabbisogni formativi.

Segretariato generale						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2025	2026	2027	Area	Num.
Giuridico Amministrativo	Procedimento amministrativo	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	2
Informatica-giuridica	Manuale di gestione protocollo e documentale Maggioli	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q.	2
	Gestionale StrategicPA	X			Istruttori/Funzionari ed e.q.	3
Informatica-giuridica	CAD e documento digitale	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	3

Innovazione tecnologica - Sviluppo economico e Commercio

Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2025	2026	2027	Area	Num.
Commercio in sede fissa - ambulante - forme speciali	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Istruttori Funzionari	1 4 1
Distributori - Carburanti	Aggiornamenti formativi.	X	X	X	DIR Istruttori Funzionari	1 4 1
Acconciatori - Estetisti	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Istruttori Funzionari	1 4 1
Sagre - Fiere	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Istruttori Funzionari	1 4 1
Polizia Amministrativa	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Istruttori Funzionari	1 4 1
Turismo	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Istruttori	1 4
Sviluppo Economico CED	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Istruttori	1 3
Gestione amministrativa del servizio	Aggiornamento formativo sulla gestione amministrativa e contabile del servizio	X	X	X	DIR Istruttori	1 2
Informatica	Aggiornamenti formativi relativi all'alfabetizzazione informatica	X	X	X	Tutti servizi – tranne il personale assegnato al CED	
CED	Aggiornamenti materie ITC	X	X	X	DIR Istruttori Funzionari	1 4
CED	Aggiornamenti materie ITC	X	X	X	DIR Istruttori	1 4
Protocollo	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR	1 1 2

					Operatori esperti/ Istruttori	
Protocollo / CED	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Operatori esperti/ Istruttori/Funzionario	1 1 2 1
Messi notificatori	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Operatori esperti	1 2
URP	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Operatori esperti/ Istruttori	1 1 1
Giudice di pace	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR Istruttori Funzionari ed e.q	1 2 1
Gestione amministrativa del servizio	Aggiornamento formativo sulla gestione amministrativa e contabile del servizio	X	X	X	DIR Istruttori	1 4

Polizia Municipale - Demografico						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2025	2026	2027	Area	Num.
Materie attinenti funzioni Polizia Locale Addestramento,	Formare i neo assunti Agenti di Polizia Locale	X			Istruttori	6
deontologia, ruolo della Polizia Locale, gestione personale						

Materie attinenti funzioni Polizia Locale Addestramento, deontologia, compiti dell'Ufficiale, ruolo della Polizia Locale, gestione personale.	Formare i neo assunti Ufficiali di Polizia Locale	X			Funzionari ed e.q.	4
Contratti e appalti pubblici Approfondimento sulle procedure di affidamento diretto	Gestire con maggiore padronanza le norme del nuovo codice dei contratti pubblici	X	X	X	Istruttori/Dirige nte	4
Contabilità Fasi dell'accertamento dell'entrata e dell'impegno di spesa, principio della competenza finanziaria potenziata, PEG	Programmazione economico- finanziaria, bilancio e PEG	X	X	X	Istruttori/ Dirigente	4
Amministrativo Predisposizione determine e proposte delibera	Redazione atti amministrativi	X	X	X	Istruttori/Dirige nte	4
Addestramento uso armi	Esercitazione Poligono di Tiro	X	X	X	Dirigente;/ Istruttori/Funzi onari ed e.q.	21
Videosorveglianza/Privacy adronanza delle regole in tema di privacy in particolare delle indicazioni/pareri del Garante per un corretto e adeguato utilizzo dei sistemi di videosorveglianza nel rispetto dei diritti di libertà dei cittadini Servizio Stato Civile Approfondimento in materia Stato Civile con particolare riguardo all'acquisto della	Normativa in materi di privacy in particolare per utilizzo sistemi di videosorveglianza e fototrappole	X	X	X	Istruttori/Funzi onari ed e.q.	7
	Approfondimento natura atti dei procedimenti per la corretta espletazione del servizio	X	X	X	Istruttori/Funzi onari ed e.q.	3

cittadinanza iuri sanguinis e sulla trascrizione atti all'estero Servizio Elettorale Corretta tenuta dei schedari elettorali, revisioni/dinamica, semestrale, straordinaria, consultazione elettorali, ecc. Servizio Anagrafe Aggiornamento normativa in materia di anagrafe	Approfondimento natura atti dei procedimenti per la corretta espletazione del servizio	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	3
	Approfondimento natura atti dei procedimenti per la corretta espletazione del servizio	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	8

Settore Assetto del Territorio - Edilizia - Ambiente						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2025	2026	2027	Area	Num.
Giuridico amm.va	L'intento, oltre che di un'opportuna rivisitazione della complessa normativa in materia urbanistica ed edilizia, è quello di un approfondimento dei contenuti del Testo Unico "Governo del territorio e normative correlate", con particolare riferimento al coordinamento con le norme e Regolamenti vigenti.	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q.	5
Giuridico amm.va	Necessità di adeguamento ad un quadro normativo assai	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q.	2
	complesso ed in continua evoluzione (D.L. n° 42/04 in materia di tutela paesaggistica)					

Tecnico informatica	Ottimizzazione delle procedure per la gestione delle pratiche edilizie e conseguente miglioramento del servizio e riduzione dei tempi di risposta all'utenza, tramite l'informatizzazione delle procedure con l'utilizzo della piattaforma SicraWeb per il miglioramento delle risposte produttive, anche sulla base delle sollecitazioni pervenute in seno al tavolo tecnico con gli ordini professionali	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q.	10
Tecnica	La conoscenza e l'utilizzo dei programmi GIS avanzato ed AUTOCAD, è fondamentale per lo svolgimento delle procedure per la gestione informatizzata del territorio e l'elaborazione grafica di elaborati tecnici	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q.	5
Tecnico informatica	Necessità della gestione del Piano Regolatore vigente, in fase di implementazione e di consultazione	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q.	3
Amministrativa	Formazione e aggiornamento anche normativo	X	X		Operatori esperti/Istruttori/Funzionari ed e.q.	4
Tecnica Amm.va	Formazione e aggiornamento anche normativo	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q.	2
Giuridica amministrativa	Incrementare le possibilità di puntuale verifica della attendibilità e veridicità delle dichiarazioni/autocertificazioni rese dai concorrenti ai Bandi di Concorso	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q.	2

Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2025	2026	2027	Area	Num.
Giuridico amm.va	L'intento, oltre che di un'opportuna rivisitazione della complessa normativa in materia urbanistica ed edilizia e ambientale, è quello di un approfondimento dei contenuti del Testo Unico "Governo del territorio e normative correlate", con particolare riferimento al coordinamento con le norme e Regolamenti vigenti.	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q	6
	Necessità di adeguamento ad un quadro normativo assai complesso ed in continua evoluzione, con particolare riferimento al decreto "Salva Casa" e collegati, compresa la sfera delle autorizzazioni paesaggistiche.	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	6
	Necessità di adeguamento ad un quadro normativo relativo alla salvaguardia ambientale con particolare riferimento alle Fonti di Energia Rinnovabile e impianti di telecomunicazioni					4
	Formazione e aggiornamento anche normativo su affidamenti codice contratti Dlgs. 36/2023	X	X	X	Operatori esperti/Istruttori/Funzionari ed e.q	4
Tecnico informatica	Ottimizzazione delle procedure per la gestione delle pratiche edilizie e conseguente miglioramento del servizio e riduzione dei tempi di risposta all'utenza, tramite l'informatizzazione delle procedure con l'utilizzo della piattaforma SicraWeb per il miglioramento delle risposte produttive, anche	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	10

	sulla base delle sollecitazioni pervenute in seno al tavolo tecnico con gli ordini professionali					
Tecnica e informatica	La conoscenza e l'utilizzo dei programmi GIS avanzato ed AUTOCAD, è fondamentale per lo svolgimento delle procedure per la gestione informatizzata del territorio e l'elaborazione grafica di elaborati tecnici. Introduzione al BIM	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	5

Lavori pubblici – Patrimonio e Infrastrutture – Protezione civile						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2025	2026	2027	Area	Num.
Lavori pubblici e Infrastrutture	Acquisire conoscenze sugli interventi di efficientamento energetico del patrimonio dell'Ente	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	4
Protezione civile	Acquisire conoscenze su procedure, interventi e piani di Protezione Civile	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	3
Lavori pubblici	Acquisire conoscenze sugli aggiornamenti normativi in materia di contrattualistica pubblica con riferimento alle attività di Responsabile del Progetto e Direzione Lavori	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	10
Lavori pubblici	Acquisire conoscenze relative alla gestione delle opere pubbliche e dei finanziamenti connessi al Piano Nazionale di ripresa e	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	8

	resilienza					
Lavori pubblici	Acquisire conoscenze al fine di una migliore gestione dei procedimenti espropriativi anche alla luce degli eventuali aggiornamenti normativi	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q	2
Lavori pubblici	Acquisire conoscenze al fine di migliorare le attività tecnico amministrative delle strade dell'ente locale, nonché acquisire conoscenze specifiche in materia di interventi di manutenzione	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q	4
Patrimonio	Acquisire conoscenze e strategie per la gestione e valorizzazione del patrimonio degli enti locali	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q	4
Amministrativo	Acquisire conoscenze relative alla gestione delle procedure di gara	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q	4
Amministrativo	Acquisire conoscenze relative alle modifiche legislative del codice dei contratti pubblici	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q	14

Settore Finanze – Entrate – Risorse Umane						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2025	2026	2027	Area	Num.
Gestione Tributi Locali	Mettere in grado il personale interessato di gestire correttamente le relative complesse procedure	X	X	X	Operatori esperti/Istruttori/Funzionari ed e.q.	5

Processo tributario telematico	Gestione delle attività informatiche previste dalla piattaforma della Giustizia Tributaria (SIGIT)	X	X		Titolare di E.Q./Istruttori	2
Contabilità finanziaria ed economico patrimoniale	Obbligo di formazione per le attività inerenti la gestione della contabilità economico-patrimoniale secondo i principi dell'armonizzazione contabile	X	X	X	Istruttori	9
Procedure di Affidamenti di beni e servizi nel D.Lgs. 36/2023 e nel Decreto correttivo, con particolare riferimento agli affidamenti diretti	Aggiornamento e approfondimento sulle modalità delle procedure di affidamento nel Mercato elettronico e fuori dal mercato elettronico e redazione atti di gara	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	5
Fatturazione Fiscale e sostituto di imposta	Aggiornamento continuo per l'approfondimento delle frequenti novità in materia fiscale	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	Tutti i dipendenti del servizio Contabilità finanziaria e fiscale
Malattia e gestione dei permessi nel lavoro dipendente, congedi di maternità, paternità e parentali	Formazione sulla disciplina dei congedi, permessi e altre tipologie di assenza	X	X	X	Istruttori/Collaboratori	2
La disciplina dei tempi di lavoro, dei riposi e delle pause per i dipendenti pubblici	Aggiornamento della normativa e degli orientamenti applicativi dell'Aran e delle più recenti pronunce giurisprudenziali in materia	X	X	X	Incarico di E.Q./Istruttori/Collaboratori	3
Gestione tecnica degli infortuni sul lavoro, in itinere e delle malattie professionali	Approfondimento sulla normativa cogente relativa agli infortuni sul lavoro, a quelli in itinere ed alle malattie professionali, l'assicurazione obbligatoria e le responsabilità dei soggetti obbligati. Predisposizione	X	X		Istruttori/Collaboratori	2

	della corretta gestione delle pratiche infortunistiche anche ai fini del controllo degli enti preposti					
Gestione stipendi con particolare focus sulle novità previste dalla Legge di Bilancio 2025	Formazione sulla corretta gestione degli stipendi	X			Istruttori	2
I concorsi: novità alla luce della Legge di Bilancio 2025 e rapporti con le normative di settore	Aggiornamento sulla normativa delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, alla luce della Legge di Bilancio 2025 con particolare riferimento agli Enti Locali	X			Istruttori/Funzionari ed e.q.e Incarico di E.Q.	4
Procedure di mobilità e assegnazione temporanea	Apprendere la finalità, i presupposti e i limiti applicativi dell'istituto della mobilità ex articolo 30 commi da 1 a 2 quinquies del dlgs 165 / 2001, dell'istituto dell'assegnazione temporanea (comando) previsto dall'articolo 30 comma 2 sexies del dlgs 165 / 2001 e dell'istituto dell'utilizzo a tempo parziale del personale di altri enti ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del CCNL 16 novembre 2022	X	X		Istruttori e Incarico di E.Q.	2
Incarichi extra-istituzionali	Aggiornamento sulle procedure di autorizzazione degli incarichi extra ufficio alla luce della normativa e giurisprudenza attuale	X	X		Istruttori e Incarico di E.Q.	2
Previdenza	Aggiornamento sugli strumenti messi in campo dall'Inps alla luce delle circolari n. 122/2019 e 25/2020 e conoscenza di New Passweb	X	X	X	Istruttori	2

Lavoro agile	Aggiornamento della normativa in materia e gestione procedure informatiche nel lavoro agile	X	X	X	Operatori esperti/Istruttori Incarico di E.Q	3
Cessioni, deleghe e pignoramenti a carico del personale dipendente	Conoscenza della normativa in materia per la corretta gestione delle procedure	X	X	X	Istruttori	4
Comunicazione e informazione	Utilizzo dei social network istituzionali	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.	3
Comunicazione e informazione	Comunicazione politica istituzionale	X	X	X	Istruttori/Funzionari ed e.q.n.	3
Giuridico amm.va e gabinetto sindaco	Aggiornamenti nell'ambito delle prerogative dell'ufficio	X	X	X	Operatori esperti/Istruttori	3

Istruzione - Politiche Sociali - Sport - Cultura						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2025	2026	2027	Area	Num.
Ambito Pedagogico educativo	Favorire la condivisione con le Scuole dell'infanzia del territorio della progettazione rivolta ai bambini 0-6 anni Nuovo modulo sulla continuità verticale	X	X		Istruttori	40
Ambito Pedagogico educativo	Riflessione sulle pratiche pedagogiche e sull'utilizzo del materiale destrutturato all'interno dei servizi educativi per la prima infanzia	X	X		Istruttori	40
Ambito Sociale	Supervisione rivolta a tutte le professionalità impiegate nei servizi di Zona Sociale	X	X		Funzionari ed e.q.	25
Ambito Sociale	Riflessione e rilettura delle modalità operative della	X	X		Funzionari ed e.q.	20

	presa in carico dei casi sociali alla luce della maggior complessità e diversificazione delle tipologie					
Ambito Cultura Sport Istruzione Sociale	Approfondimento in materia di affidamenti diretti sotto soglia e uso degli strumenti di e-procurement	X			Istruttori/Funzionari ed e.q.	15
Ambito Cultura Sport Istruzione Sociale	Approfondimento in materia di affidamenti a soggetti del terzo settore	X			Istruttori/Funzionari ed e.q	10
Ambito Cultura Sport Istruzione Sociale	Corso base sul nuovo codice dei contratti e sul Correttivo	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q	15
Ambito Sport	Conoscenza delle modalità di affidamento degli impianti sportivi alla luce della nuova normativa	X	X		Istruttori/Funzionari ed e.q	3

3.4.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente si è dotato di un Regolamento di disciplina del lavoro agile (o smart working) nel rispetto delle linee guida previste dal DM 8 ottobre 2021, nel rispetto dello stesso DM e di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in osservanza della legge del 22 maggio 2017 n. 81. Con l'introduzione del lavoro agile è consentito, al personale in servizio presso l'Amministrazione lo svolgimento delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute con modalità spazio-temporali innovative, non vincolate alla presenza presso la sede dell'Amministrazione.

Con l'introduzione del lavoro agile l'Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- ridefinire i processi lavorativi e razionalizzare l'organizzazione del lavoro, al fine di aumentare l'efficacia dell'azione amministrativa;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e mirata ad un incremento di produttività;
- aumentare il benessere organizzativo, migliorare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e ridurre il c.d. assenteismo incolpevole;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi, percorrenza ed immissione di gas inquinanti e termo-alteranti;

Il numero massimo di dipendenti che potrà accedere allo smart working non dovrà essere superiore al 15% del personale in servizio al primo gennaio di ogni anno.

Il dirigente per poter autorizzare lo svolgimento dell'attività in smart working dovrà rispettare le seguenti condizioni:

- g) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- h) garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- i) mettere in atto ogni adempimento al fine di garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- j) aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- k) mettere in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- l) garantire la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

4 SEZIONE QUARTA – MONITORAGGIO

La sezione "Monitoraggio", è funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Area e al Segretario comunale sarà effettuato secondo le modalità previste:

- Per gli obiettivi di performance per l'anno 2024: con la tempistica e le modalità previste nelle schede allegate, richiamate alla precedente sotto sezione 2.2 "Performance";
- Per gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza: con la tempistica la modalità previsti nel PTPCT 2025/2027 richiamato alla precedente sottosezione 2.4 "Rischi corruttivi e trasparenza".