
CITTA' DI POTENZA PICENA

PROVINCIA DI MACERATA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023/2025

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 43 DEL 27.03.2023



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente e al territorio dell'Ente	5
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione.....	6
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
2.1 Valore pubblico	8
2.1.1 Benessere e sostenibilità:	13
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	20
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	21
L'Autorità nazionale anticorruzione	21
Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)	21
L'organo di indirizzo politico.....	23
Le modalità di approvazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....	26
2.3.2 Analisi del contesto interno.....	26
2.3.3. Analisi del contesto esterno	27
2.3.4. Valutazione di impatto del contesto interno ed esterno	28
2.3.4. Sistema di gestione del rischio.	28
2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.	32
Misure generali e specifiche	32
2.3.6 La trasparenza	56
La trasparenza e l'accesso civico	56
Il regolamento ed il registro delle domande di accesso	56
Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione	56
2.3.7 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	57
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	58
3.1 Struttura organizzativa	58



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

3.1.1 Dettaglio della struttura organizzativa:	58
Schema dell'assetto organizzativo alla data di adozione del P.i.a.o	58
3.2 Organizzazione del lavoro agile	60
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:.....	60
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:	61
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:	61
3.3 Programmazione piano triennale dei fabbisogni.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.....	64
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.....	75
3.3.4 La dotazione organica:	79
3.3.5 Il programma della formazione del personale:.....	84
3.3.6 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:	87
3.3.7 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:	88
3.3.8 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:.....	89
4. MONITORAGGIO	92



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano azioni positive quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36,



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Potenza Picena

Indirizzo: P.zza Matteotti n. 28

Codice fiscale/Partita IVA: 00125720433

Telefono: 0733/6791

Sito internet: <https://www.comune.potenza-picena.mc.it/>

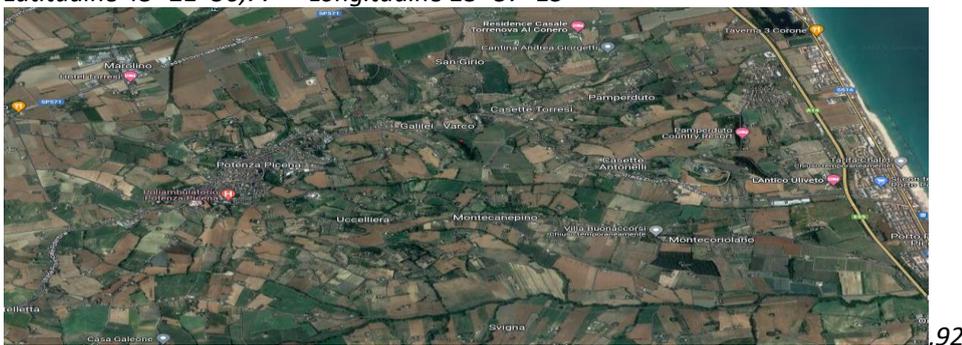
E-mail: protocollo@comune.potenza-picena.mc.it

PEC: _comune.potenzapicena@emarche.it

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

La geolocalizzazione del Comune di Potenza Picena, segue le seguenti coordinate:

Latitudine 43° 21' 56,77" - Longitudine 13° 37' 15"





Città di POTENZA PICENA

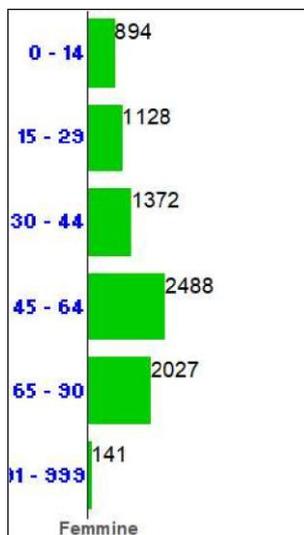
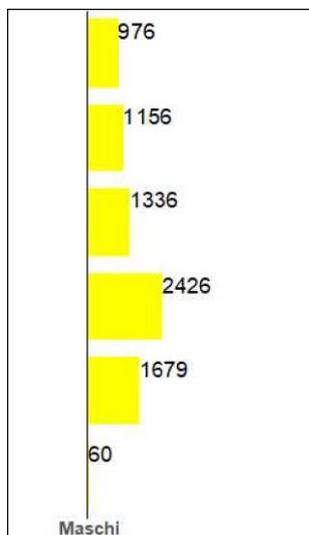
Provincia di Macerata

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31-12-2022 SUDDIVISA PER SESSO E CLASSI DI ETÀ'

Selezione: Italiani Extracomunitari Comunitari

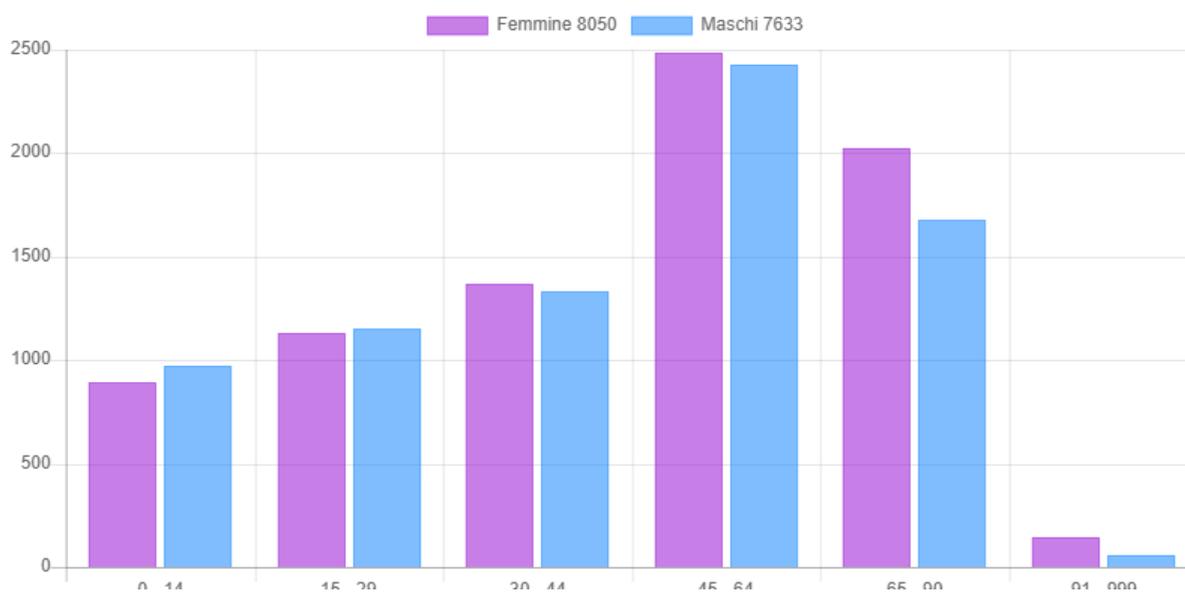
FASCE DI ETÀ'	MASCHI	FEMMINE	Totale	PERC. M	PERC. F	TOT. PE.
0 - 14	976	894	1870	12,79 %	11,11 %	11,92 %
15 - 29	1156	1128	2284	15,14 %	14,01 %	14,56 %
30 - 44	1336	1372	2708	17,50 %	17,04 %	17,27 %
45 - 64	2426	2488	4914	31,78 %	30,91 %	31,33 %
65 - 90	1679	2027	3706	22,00 %	25,18 %	23,63 %
91 - 999	60	141	201	0,79 %	1,75 %	1,28 %
TOTALE POPOLAZIONE	7633	8050	15683			





Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata





Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee guida del Piano della Performance n. 1 pubblicate nel giugno del 2017, ha definito il Valore pubblico come un aumento del benessere sociale ed economico degli utenti e dei stakeholders. Il Decreto del ministero della pubblica Amministrazione n. 132/2022 all'art.3 comma 1 lettera a) definisce il Valore Pubblico come "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo". Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. In termini di programmazione fermo restando gli obiettivi delle politiche istituzionali nazionali o sovranazionali, quali ad esempio gli obiettivi di benessere Equo e Sostenibile (BES), gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda Onu 2030 (SDGg) e le missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, l'Ente intende perseguire maggiormente politiche specifiche legate al proprio territorio, frutto del programma di mandato dell'Amministrazione. Di seguito la rappresentazione dell'impatto esterno delle politiche dell'Ente sugli utenti e stakeholder.

L'ente si propone di coordinare, in un quadro di organica integrazione operativa, le iniziative volte a creare valore pubblico inteso come miglioramento della qualità della vita, del benessere economico, sociale ed ambientale della comunità. Strumenti per creare valore pubblico e dimensioni dello stesso sono: la prevenzione della corruzione, la garanzia della trasparenza, della legalità e dello sviluppo della cultura dell'integrità.

In particolare questa Amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012, e a tal proposito si individuano i seguenti obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza:

1. AUMENTO DELLA CAPACITÀ DI INDIVIDUARE CASI DI CORRUZIONE O DI ILLEGALITÀ ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE E CREAZIONE DI UN CONTESTO SFAVOREVOLE ALLA CORRUZIONE.

Con interventi finalizzati:

a. alla sensibilizzazione al rispetto dei principi di comportamento e di condotta etica attraverso la formazione, l'approfondimento e lo scambio buone pratiche;



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

- b. all'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- c. alla condivisione di prassi riguardanti la prevenzione del rischio di conflitto d'interesse e relative azioni di sensibilizzazione;
- d. al monitoraggio e controllo riguardo la corretta applicazione delle misure organizzative di prevenzione della corruzione e della loro effettiva efficacia anche attraverso forme standardizzate di monitoraggio sulla corretta applicazione delle misure da parte dei dirigenti, introducendo metodologie di controllo che facilitino la raccolta, l'elaborazione e l'aggregazione dei dati.

2. MAGGIORI LIVELLI DI TRASPARENZA CON POTENZIAMENTO DELLA DIGITALIZZAZIONE ED INFORMATIZZAZIONE QUALE MISURA PRINCIPALE PER CONTRASTARE FENOMENI CORRUTTIVI.

Con interventi finalizzati:

- a. al potenziamento dell'informatizzazione del flusso dei dati, implementazione della digitalizzazione per consentire un livello sempre maggiore di semplificazione e di standardizzazione delle procedure anche con risparmi di tempi e di costi;
- b. al miglioramento dell'accessibilità del sito web istituzionale al fine di favorire per l'utente il reperimento, l'acquisizione e la comprensione delle informazioni necessarie per usufruire del servizio di interesse;
- c. all'incremento dei livelli di trasparenza ed accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder sia interni che esterni;
- d. al monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione anche facendo ricorso all'uso di strumenti informatici o applicativi che consentano la verifica sull'adempimento degli obblighi.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

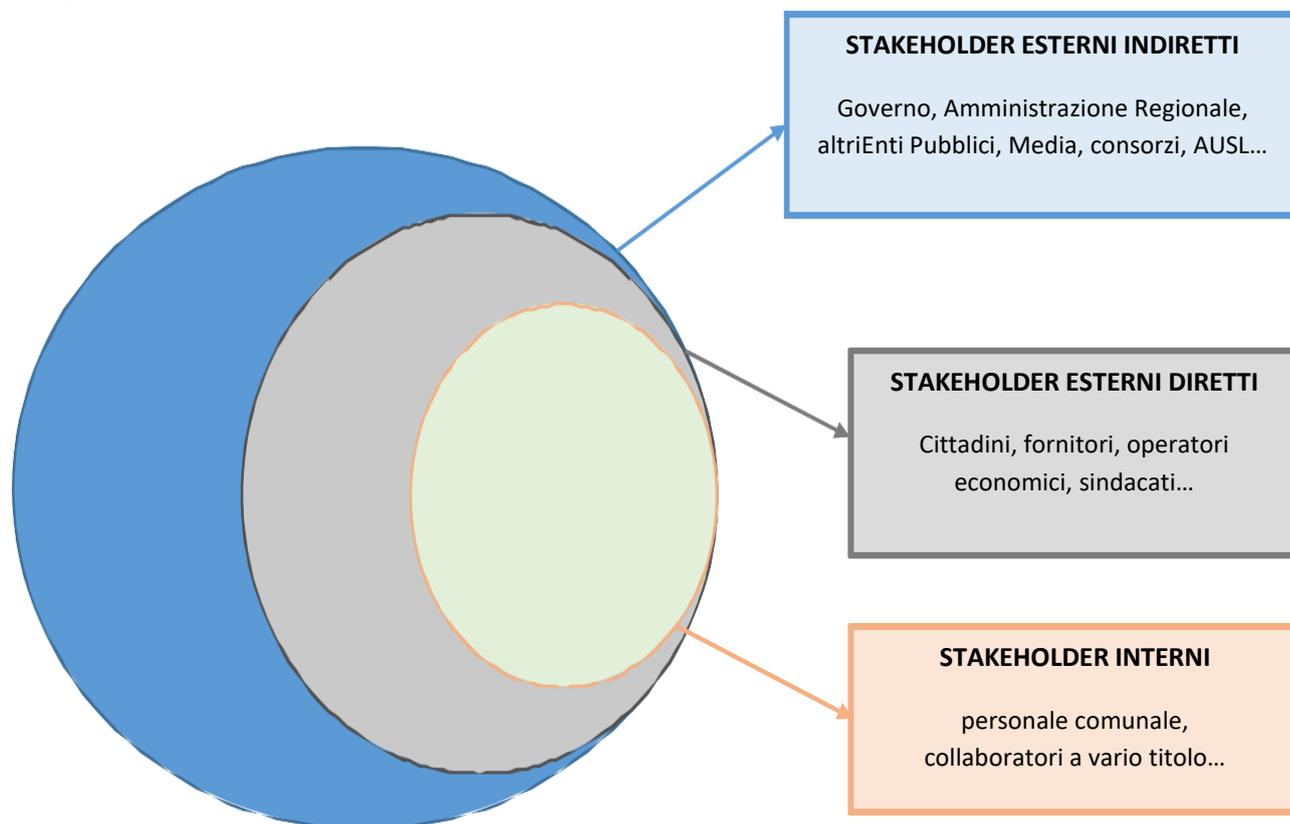
Il contesto socio economico del Comune di Potenza Picena che alla data del 31/12/2022 conta circa 15.683 abitanti, e' caratterizzato dalla presenza di piccole e medie imprese operanti nel settore manifatturiero artigianale e commerciale (abbigliamento, calzature, pellami ed accessori, vitivinicolo, della elettronica, arredamento, edilizio), nel settore turistico (stabilimenti balneari della frazione di Porto Potenza, strutture agrituristiche della zona collinare), sanitario (Istituto di Riabilitazione S. Stefano). La profonda crisi che ha investito l'economia mondiale, anche a seguito degli eventi pandemici da Sar2-Covid 19, e da ultimo dalla Guerra in Ucraina, ha determinato una riduzione delle attività artigianali. Nuovo sviluppo ha avuto il settore dei prodotti tipici locali (aziende vinicole, olearie, prodotti biologici etc.) e il turismo che ha registrato negli ultimi anni un incremento nelle strutture ricettive.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Sotto il profilo socio-culturale il territorio presenta molte associazioni, sia in ambito sportivo, sociale, culturale etc. che garantiscono un sano contesto per lo sviluppo e la formazione dei giovani nonché per il supporto e l'assistenza agli anziani come varie agenzie educative, Parrocchie, Oratori, Caritas, centri anziani, etc volti a fronteggiare i fenomeni di devianza soprattutto giovanile e di integrazione vista l'alta percentuale di popolazione straniera residente, nonché di supporto alla popolazione non più in giovane età.



ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno è incentrata:

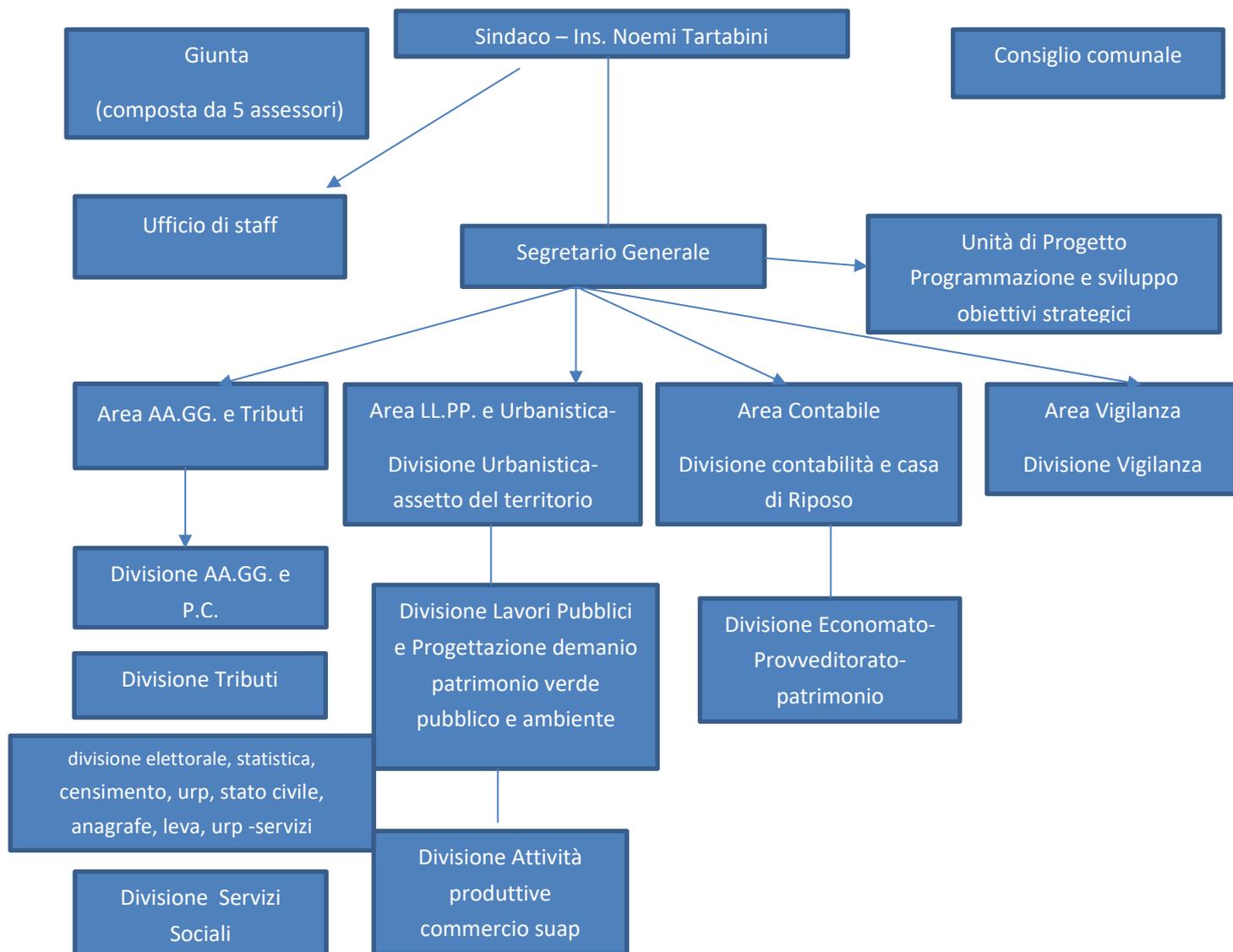
- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

La struttura organizzativa dell'ente, sulla base del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi, è stata definita da ultimo con la deliberazione della Giunta comunale n.32 del 08.03.2023 secondo il seguente assetto:



La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo Ente.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
 - b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
 - c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
 - d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
 - e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
 - f) la riscossione dei tributi;
 - g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
 - h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
 - i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
 - l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

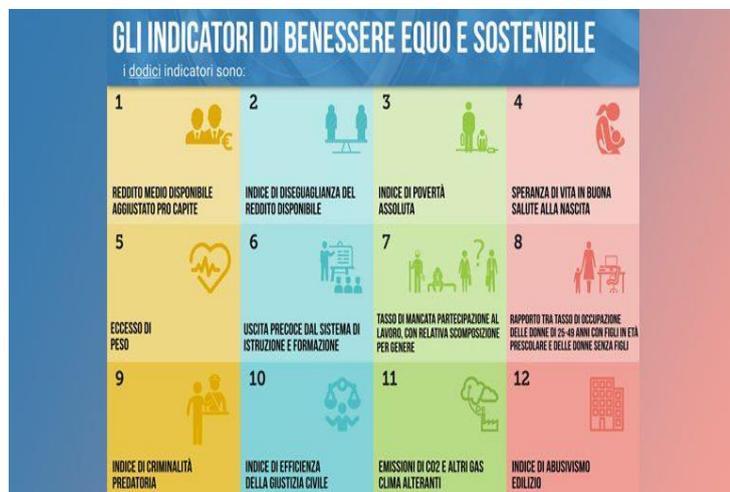
2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale, è meglio dettagliato nel DUP- Documento unico di Programmazione, approvato per il triennio 2023-2023 con delibera di Consiglio n. 08 del 28.02.2023 si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs). Di seguito i 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10
5. Relazioni sociali		
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16
8. Benessere soggettivo		
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 6 2 in Goal 11 1 in Goal 16

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Una ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico,



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni come di seguito elencate:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

Gli indicatori come sopra riportati, saranno utilizzati per valutare l'impatto e l'influenza delle singole strategie (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale) come meglio dettagliate nel Dup reperibile al seguente link:

<https://www.comune.potenza-picena.mc.it/bilanci-cms/?bil=bilanci&22a=bilanci>



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

2.2 performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con Delibera di Giunta 121/2019, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze.

Dalla lettura combinata degli indirizzi forniti dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021, che disciplina un nuovo sistema di classificazione di personale secondo nuove declaratorie, con le indicazioni fornite dalle vigenti linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate in Gazzetta ufficiale del 14 settembre 2022 che di fatto valorizzano le "conoscenze", "capacità" e "competenza" del personale, l'Amministrazione comunale ha fornito indirizzo con delibera di Giunta 33 del 08.03.2023 di procedere per la successiva annualità 2024 nell'adozione di un nuovo regolamento disciplinante i criteri di misurazione e valutazione della performance sia individuale che organizzativa, anche ai fini di una riconduzione della stessa agli obiettivi di valore pubblico.

In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi 2023-2025, come assegnati alle Aree/Divisioni/Unità di Progetto dell'Ente, sono riconducibili agli obiettivi strategici del Dup e vengono misurati secondo gli indicatori così come meglio dettagliati nelle singole schede.

Nell'ottica di un progressivo adeguamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, l'Ente si pone quale ulteriore OBIETTIVO STRATEGICO anche il



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

“MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE” con obiettivi finalizzati:

- a. all'integrazione del ciclo della performance con la programmazione di bilancio in ottica di miglioramento della pianificazione degli obiettivi operativi;
- b. alla ridefinizione delle varie declinazioni della performance con valorizzazione dei risultati dei processi di ordinaria gestione.

In sede di monitoraggio annuale del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, il Nucleo di Valutazione ha ritenuto opportuno adeguare, a far data dal 2023 il processo di che trattasi, oltre che con I risultati del questionario della Customer satisfaction anche i seguenti indicatori:

- tempestività dei pagamenti per Aree
- rapporto tra budget assegnato e importo pagato
- rapporto budget impegnato e importo pagato

Coordinamento con il sistema di prevenzione della corruzione

Anticorruzione e trasparenza fanno parte integrante del ciclo della performance, costituendo elementi di valutazione del personale.

In un quadro di organica integrazione operativa l'obiettivo operative comune a tutte le aree è contribuire al diretto raggiungimento degli obiettivi di prevenire la corruzione e l'illegalità adottando pratiche di buona amministrazione ed iniziative volte a migliorare la legalità, la trasparenza nel rapporto con i cittadini, i professionisti e le imprese, lo sviluppo della cultura dell'integrità attraverso la corretta applicazione ed il successivo monitoraggio sullo stato di attuazione delle disposizioni della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

INDICATORI DI RISULTATO	VALORI ATTESI DI RISULTATO
Attuazione delle misure per il trattamento del rischio corruzione	SI/NO sulla base della relazione annuale del RPTC
Aggiornamento sito Amministrazione trasparente	SI/NO sulla base dell'attestazione del Nucleo nella griglia trasparenza



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Performance:

Si allega il Piano delle Performance -piano degli obiettivi 2023 - ([Allegato1](#)) redatti in coerenza con il P.E.G. approvato delibera di Giunta 42 del 27.03.2023 e reperibile al link:

<https://www.comune.potenza-picena.mc.it/documenti-cms/?cat-documenti=piano-della-performance>



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo;
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con decreto sindacale n. 11 del 11.12.2019, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con delibera di Giunta n. 42 del 13.04.2022.

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.

Di seguito, si espongono i compiti dei principali soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio, concentrandosi sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

L'Autorità nazionale anticorruzione

La legge 190/2012 impone la programmazione, l'attuazione ed il monitoraggio di misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi attraverso un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

La strategia nazionale si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

La legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo individui, "di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio", il responsabile anticorruzione e della trasparenza. Negli enti locali il RPCT è individuato, di norma, nel segretario comunale o nel dirigente apicale salvo diversa e motivata determinazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo ente è il Segretario Generale designato con decreto n. 11 pubblicato dal giorno 13/12/2019.

Il D.Lgs. 97/2016 ha successivamente apportato modifiche alla figura del RPCT; in particolare ha riunito in un solo soggetto l'incarico di responsabile della corruzione e della trasparenza.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Il PNA evidenzia che l'art. 8 del DPR 62/2013 impone un "dovere di collaborazione" dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Pertanto, tutti i dirigenti/titolari di posizione organizzativa (dal 01.04.2023 incaricati di Elevata Qualificazione), i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

Nel caso di ripetute violazioni della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO sussiste responsabilità dirigenziale e disciplinare per omesso controllo del RPCT, se non è in grado di provare "di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità" e di aver vigilato sulla sua osservanza.

I dirigenti/titolari di PO (dal 01.04.2023 incaricati di Elevata Qualificazione), invece, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il responsabile dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del piano anticorruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge i compiti previsti dalla Legge n. 190/2012 consultabile al seguente link:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012-11-06;190%21vig=>

Inoltre:

- ✓ quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- ✓ quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- ✓ quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;

Il RPCT svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico,



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”.

Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con le delibere n. 329 e 330 del 29 marzo 2017.

La necessità di rafforzare il ruolo e la struttura di supporto del responsabile discende anche dalle rilevanti competenze in materia di “accesso civico” attribuite sempre al responsabile anticorruzione dal d.lgs. 97/2016.

Riguardo all'“accesso civico”, il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- ✓ ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;
- ✓ si occupa del “riesame” delle domande rigettate (art. 5 comma 7 del d.lgs. 33/2013).

Nell'ipotesi di temporanea ed improvvisa assenza del RPCT, nonché di vacatio, nelle more della nomina del titolare della sede di segreteria, il ruolo di sostituto è svolto dal titolare dell'incarico di vice segretario e precisamente dal Responsabile dell'Area AA.GG. Tributi.

L'organo di indirizzo politico

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ed al monitoraggio. In tale Quadro l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

- ✓ valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- ✓ tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- ✓ assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- ✓ promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

I Responsabili delle unità organizzative (dal 01.04.2023 Incaricati di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 e segg. Del CCNL Funzioni Locali 2019/2021)

Responsabili e funzionari delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (AREE) devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare devono:

- ✓ valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- ✓ partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, concorrendo e coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure.
A tal fine relazionano in merito all'applicazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, anche proponendo, qualora necessario, misure idonee a prevenire ed a contrastare i fenomeni di corruzione entro il 30 novembre;
- ✓ curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità, concorrendo alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- ✓ assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- ✓ tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)/Nucleo di Valutazione e le strutture con funzioni assimilabili

Devono:



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

-
- ✓ offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
 - ✓ fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
 - ✓ favorire l'integrazione metodologica e la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO.

Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

- ✓ attuare il sistema di monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- ✓ svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

II RASA

è il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo - consistente nella implementazione della BDNCP presso ANAC dei dati relativi all'anagrafica della s.a., della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del d.lgs. 50/2013. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Con Decreto sindacale n. 01 del 15/02/2019 è stato individuato nella persona della Dott.ssa Sabrina Mosconi.

Il personale dipendente

Anche i singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, sono tenuti a rispettare le prescrizioni contenute nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ed a prestare collaborazione al RPCT.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni/contenzioso, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

In particolare le condotte dei funzionari orientate alla migliore cura dell'interesse pubblico sono individuate nel nuovo Codice di comportamento dei dipendenti che, previo parere del Nucleo di Valutazione, è stato approvato dall'organo esecutivo in data 13.04.2022 con deliberazione n. 42, costituisce parte integrante e sostanziale della presente sottosezione del PIAO ed è visionabile sul sito istituzionale dell'Ente al seguente link:

<https://www.comune.potenza-picena.mc.it/atti-generalis-cms/approvazione-definitiva-del-nuovo-codice-di-comportamento-dei-dipendenti-del-comune-di-potenza-picena-ai-sensi-dellart-54-c-5-del-d-lgs-30-marzo-2001-n-165-e-della-deliberazione-anac-177-2020/?a=disposizioni-generalis>

Le modalità di approvazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il RPCT elabora e propone all'organo di indirizzo politico le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire nel PIAO.

Premessa la delibera di CC n. 79/2019 di indirizzi generali, allo scopo di assicurare il coinvolgimento, questa sottosezione del PIAO è stata approvata con la seguente procedura:

1. Pubblicazione di un primo avviso sul sito istituzionale dell'ente (pubblicazione del 23.12.2022);
2. Approvazione nell'ambito del PIAO comprensivo della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza con atto di Giunta comunale n. 43 del 27.03.2023

In caso di mancata approvazione di eventuali modifiche obbligatorie del presente Piano, vige il principio del rinvio con adeguamento automatico (rinvio dinamico) alle modifiche superiori, anche disciplinari. Pertanto, le norme citate dal presente Piano vengono recepite dinamicamente con particolare riferimento alle modifiche alla L. n. 190 del 2012.

2.3.2 Analisi del contesto interno

Come sopra evidenziato, l'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo, ed ha, quindi, lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

dell'amministrazione. In particolare si forniscono i seguenti dati utili a rappresentare il contesto interno del Comune di Potenza Picena:

Procedimenti disciplinari e giudiziari

Procedimenti disciplinari a carico di dipendenti avviati dall'UPD anni 2020, 2021 e 2022 :

ANNO 2020 N.01 PROCEDIMENTO ARCHIVIATO

ANNO 2021 NULLA

ANNO 2022 NULLA

Procedimenti per responsabilità amministrativa e contabile conclusi con sentenza di condanna anni 2020, 2021 e 2022 pari a zero.

Procedimenti penali a carico di dipendenti per reati contro la P.A. conclusi con sentenza di condanna anni 2020, 2021 e 2022: Nessun procedimento in questione è pervenuto a conoscenza di questo Ente.

Non risultino sentenze penali di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione, né procedimenti pendenti.

Per quanto concerne la procedura di whistleblowing, si evidenzia il presente quadro:

anno 2022: nessuna segnalazione;

anno 2021 : nessuna segnalazione;

anno 2020 : nessuna segnalazione.

Pertanto, nel corso dell'anno 2022, nessun procedimento disciplinare ha avuto origine dalla procedura di whistleblowing.

2.3.3. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

- ✓ il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- ✓ il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Attraverso i dati contenuti nella “Relazione sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) secondo semestre 2021” trasmessa dal Ministro dell’Interno alla Presidenza della Camera dei deputati e resa disponibile alla pagina web:

https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2022/09/Relazione_Sem_II_2021-1.pdf

è possibile ricavare informazioni sulla regione ed in particolare sulla provincia di appartenenza dell’ente.

Per quanto di conoscenza e sentito in proposito il Responsabile di Area Vigilanza, nel territorio comunale si sono verificati episodi di microcriminalità (furti, spaccio di sostanze), ma non si è a conoscenza del fatto che gli stessi possano essere riconducibili a vere e proprie organizzazioni criminose. Alla luce di quanto su espresso, si può affermare che l’Ente non è a conoscenza di fenomeni di criminalità organizzata o di infiltrazioni di tipo mafioso che possono in qualche modo avere collegamenti o determinare episodi di corruzione all’interno dell’Ente, ma dipendono piuttosto dai maggiori centri che confinano col territorio comunale.

2.3.4. Valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

Dai risultati dell’analisi del contesto sia interno che esterno, è possibile sviluppare la considerazione per cui gli eventuali fattori di potenziale condizionamento del corretto funzionamento dell’ente sono comuni ai vari settori ed aree più esposte al rischio.

Si ritiene, in particolare, di consolidare le misure volte a garantire la verifica di eventuali situazioni legate al conflitto di interessi, a garantire il superamento di eventuali profili di criticità per le deroghe introdotte in materia di affidamenti dei contratti pubblici, nonché in materia di appalti PNRR e PNC.

2.3.4. Sistema di gestione del rischio.

La mappatura dei processi

L’identificazione dei processi consiste nello stabilire l’unità di analisi (il processo) e nell’identificazione dell’elenco completo dei processi svolti dall’organizzazione che, nelle fasi



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. L'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

Il risultato della prima fase è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le **aree di rischio** possono essere distinte in generali e specifiche:

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- a) quelle **generali** sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- b) quelle **specifiche** riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato undici "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Nell'ambito dei contratti pubblici è stata data rilevanza agli interventi finanziati con le risorse PNRR e PNC.

Oltre alle undici "Aree di rischio" proposte dal PNA, il presente prevede l'area definita "Altri servizi" dove sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA (es: gestione del protocollo, istruttoria delle deliberazioni, funzionamento degli organi collegiali, ecc.).

Secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha coordinato un "Gruppo di lavoro" composto dai titolari di posizione organizzativa responsabili delle aree, che, data l'approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha potuto enucleare i processi principali. Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità", data la dimensione organizzativa contenuta dell'ente, il Gruppo di lavoro ha svolto l'analisi principalmente per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività", fatte alcune eccezioni). Seppur la mappatura di cui all'allegato non appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, il Gruppo di lavoro si riserva di programmare nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi), di affinare la metodologia di lavoro.

La identificazione, la valutazione e l'analisi del rischio

E' la macro-fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). L'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo e, pertanto, individuare gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

Il "Gruppo di lavoro", costituito e coordinato dal RPCT, ha prodotto un catalogo dei rischi principali che ritiene valido anche per le misure anticorruzione del PIAO 2023 non essendosi verificate variazioni della struttura organizzativa rilevanti e non essendosi verificate fattispecie di eventi corruttivi. Per identificare gli eventi rischiosi sono state utilizzate una pluralità di tecniche e si sono prese in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Le tecniche applicabili sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione, ecc.

Il "Gruppo di lavoro", costituito con la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità, ha applicato principalmente le metodologie seguenti:

- i risultati dell'analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;
- l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili;
- eventuali segnalazioni ricevute.

La mappatura dei processi con il catalogo dei principali rischi è riportato nelle schede allegate, denominate "**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**" ([Allegato 2- sez. A](#)). Il catalogo è riportato nella colonna G. Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato dal Gruppo di lavoro.

Successivamente è stato necessario stimare il rischio definendo preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione. In forza del principio di "gradualità", tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

La stima del livello di esposizione al rischio è stata compiuta con l'utilizzo di un approccio qualitativo con riferimento ai seguenti indicatori come suggerito dall'Autorità, ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

1. **livello di interesse esterno**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

I risultati dell'analisi e della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi" ([Allegato 2 sez. B](#)). Nella colonna (I) l'indicatore è stato stimato di rischio quasi nullo per l'elevato grado di adozione delle misure. Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di ciascun oggetto di analisi, con applicazione del valore più alto.

2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.

Misure generali e specifiche

Attraverso il coordinamento del RPCT sono state individuate misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio più alto.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza comuni a tutti i settori.

Le misure specifiche sono state indicate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure" – [Allegato 2 sez. C](#).

Per ciascun oggetto di analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o di prevenzione, secondo il criterio del miglior rapporto costo/efficacia.

Dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure" – [Allegato 2 sez. C](#)), si è provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesima, fissando anche le modalità di attuazione.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico “semplice”, Accesso civico “generalizzato”, Accesso “documentale”	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Codice di comportamento	1. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT	Almeno le PO ed i responsabili di divisione (100%)
	2. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 31/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumentosanzioni rispetto all'anno precedente
Conflittod'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I responsabili (PO e di divisione) sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N Controlli/N. Dipendenti



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione	Tempestivamente ed immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. PO N. Controlli/N.
--	--	---------------------------------	------	---



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	di eventuali conflitti di interesse anche potenziali			PO
	3. Negli atti adottati dai Responsabili deve essere riportata la dichiarazione di assenza del conflitto di interessi. Gli stessi verificano l'assenza di conflitti di interesse da parte di coloro che ne hanno concorso all'adozione.	Tempestivamente e con immediatezza	PO e responsabili di divisione	Questionario somministrato N dichiarazioni/N atti



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Contratti pubblici	1. Il RUP ed i commissari di gara rendono la dichiarazione per ogni singola gara. Tale dichiarazione dovrà comunque essere aggiornata in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara inclusa quella esecutiva. 2. Rotazione degli incarichi di RUP. 3. Obbligo da parte degli interessati, prima di compiere un'operazione finanziaria, di inviare, senza ritardo, alla UIF (Unità di informazione finanziaria presso la Banca d'Italia) la segnalazione di operazioni	Tempestivamente e con immediatezza	PO e responsabili di divisione	Azione n. 1 N dichiarazioni/N atti/contratti
---------------------------	--	------------------------------------	--------------------------------	---



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	sospette quando si è a conoscenza, si sospetta o anche solo si hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso, compiute o tentate, operazioni di "riciclaggio" o che i fondi provengano da un'attività criminosa			
Contratti pubblici che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali	1. Il RUP ed i dipendenti per ciascuna procedura di gara in cui sono coinvolti rendono ed aggiornano tempestivamente la dichiarazione per ciascuna fase della procedura di gara anche a seguito della conoscenza dei partecipanti alle stesse. I dipendenti rendono la dichiarazione	Tempestivamente e con immediatezza	PO e responsabili di divisione	Questionario somministrato N dichiarazioni/N atti/contratti



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	<p>al responsabile dell'ufficio ed al RUP.</p> <p>2. I soggetti esterni cui sono affidati incarichi in relazione ad uno specifico contratto rendono la dichiarazione per la verifica della insussistenza di conflitto di interessi al responsabile dell'ufficio competente alla nomina ed al RUP.</p>			
Rotazione del personale	<p>1. Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti in modo da creare più personale con competenze sui singoli procedimenti</p>	<p>Per tutto il triennio di validità del presente Piano</p>	<p>Responsabili</p>	



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Rotazione del personale Ordinaria Data la struttura dell'ente la rotazione ordinaria soprattutto tra le figure apicali non è concretamente applicabile (figure apicali non perfettamente fungibili per mancanza di adeguate	2. Corretta articolazione di funzioni e compiti per evitare la segregazione funzioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	Responsabili	<p>a. Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi.</p> <p>b. Affidamento delle mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/ste sura provvedimenti/controlli).</p> <p>c. Favorire una maggiore condivisione delle attività fra i dipendenti.</p>



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

competenze trasversali).				
Rotazione del personale Straordinaria	<p>La rotazione straordinaria, prevista dall'art. 16, comma 1 lett. l quarter) del Dlgs.165/2001, è una misura finalizzata a tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione comunale, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico di dirigenti o dipendenti dell'ente, siano essi di ruolo o con incarichi a contratto a tempo determinato. Per quanto qui non specificamente disciplinato, si fa rinvio alle "Linee Guida in materia di applicazione della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1 lett.l quarter) del Dlgs.165/2001" approvate con Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019.</p> <p><u>I dipendenti hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione l'avvio nei propri confronti di procedimenti penali.</u></p>			



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N.dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N.dipendenti
--	---	---	--------------------	--

	2. Applicazioni e delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N.dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N.dipendenti
	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di	Sempre prima di	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico	N. dichiarazioni/N.incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali	conferire l'incarico	ogni incarico	Ufficio personale per controlli a campione	
	2. Comunicazione immediata al RPCT della pronuncia nei propri confronti di sentenza, anche non definitiva, di condanna o di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione).	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Titolari di PO	N.incarichi/N comunicazioni (100%)



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	3. Nel corso dell'incarico di durata pluriennale obbligo di aggiornare la dichiarazione e	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	Verifiche in sede di controlli successivi
Incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (divieto di <i>Pantouflage</i>)	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione e da parte dei concorrenti, la	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successive di regolarità amministrativa



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001			
	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	rapporti di collaborazio ne di cui sopra			
--	---	--	--	--



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	<p>3. Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.</p>	<p>Per tutta la durata del Piano</p>	<p>Ufficio del personale</p>	<p>N. contratti assunzione/ N. dichiarazioni inserite (100%)</p>
	<p>4. Qualora non inserite nei contratti di assunzione, obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001</p>	<p>Per tutta la durata del Piano</p>	<p>Ufficio del personale</p>	<p>N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni rese (100%)</p>



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	L'ente si è dotato di un sistema informatizzato che consente l'inoltro delle segnalazioni tutelando la riservatezza e l'anonimato e che ne consente l'archiviazione, con caselle di posta elettronica assegnate al RPCT ed al responsabile CED. <u>Vedi (*) dettaglio "Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)"</u>	Tempestivamente	RPCT	N. illeciti/N. segnalazioni N. segnalazioni esaminate/N. segnalazioni ricevute

(*) Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., riscritto dalla legge n. 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato,



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

Perché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall'art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di "dipendente pubblico" o equiparato. Ai fini della tutela il legislatore ha equiparato ai dipendenti pubblici anche i dipendenti degli enti pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico. La tutela degli autori delle segnalazioni si applica anche ai lavoratori e collaboratori di imprese private che forniscono beni o servizi o realizzino lavori per conto dell'amministrazione.
- è necessario che la segnalazione sia effettuata "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione" e che abbia ad oggetto "condotte illecite" di cui il dipendente sia venuto a conoscenza "in ragione del proprio rapporto di lavoro" e che sia stata inoltrata ad almeno uno dei quattro destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1.
- le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro». Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Rientra nel concetto di rapporto di lavoro anche l'ipotesi in cui un dipendente di un'amministrazione presti servizio presso un'altra p.a. in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe). In tali casi la segnalazione va inoltrata al RPCT dell'amministrazione presso cui si presta servizio o ad ANAC.

L'Autorità ha precisato che ai fini dell'applicazione della disciplina del whistleblowing e della conseguente attivazione delle tutele, debbano essere considerate solo le segnalazioni di condotte illecite effettuate dai soggetti su elencati. Le segnalazioni effettuate da altri soggetti inclusi i rappresentanti sindacali non rilevano.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata al RPCT, ed in alternativa, all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

Si specifica, pertanto, che l'unico soggetto che all'interno dell'amministrazione può ricevere segnalazioni del whistleblowing con le connesse garanzie di protezione del segnalante è il RPCT.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (es superiore gerarchico o altro funzionario), è necessario che il soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Nel caso di segnalazioni destinate unicamente al superiore gerarchico, quindi, il whistleblower non sarà tutelato ai sensi dell'art. 54bis, ma si applicherà la disciplina di cui al DPR 62/2013.

L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità e della segnalazione;
- b) la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- c) l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179/2017) sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs.165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231 del 2001) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 del c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art.2015 c.c.). Oltre alle segnalazioni l'art. 54bis disciplina le comunicazioni delle misure ritorsive assunte dall'amministrazione nei confronti del whistleblower proprio in conseguenza della segnalazione.

La segnalazione, per previsione espressa del comma 4 dell'art. 54-bis, è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo "tradizionale", normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis sembra escludere dal proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità essendo la ratio quella di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità, a chi faccia emergere condotte o fatti illeciti. Eventuali segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Resta fermo che le stesse possono essere considerate dall'Amministrazione e trattate attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni di whistleblowing.

Le segnalazioni anonime e le segnalazioni di soggetti estranei alla p.a. pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing sono comunque registrate.

Nelle LLGG Anac n. 469 del 09.06.2021 viene ribadito che la procedura di gestione delle segnalazioni di whistleblowing utilizzata deve tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione, della documentazione ad essa allegata nonché dell'identità di eventuali soggetti segnalati, garantendo l'accesso a tali informazioni solo ai soggetti autorizzati e previsti nell'iter procedurale.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Oltre alle segnalazioni l'art. 54bis norma le comunicazioni delle misure ritorsive assunte dall'amministrazione nei confronti del whistleblower proprio in conseguenza della segnalazione.

Le comunicazioni sono trasmesse esclusivamente all'ANAC. Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT dell'amministrazione dove le stesse si sono verificate, il RPCT presterà il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'ANAC.

L'ente si è dotato di un sistema informatizzato che consente l'inoltro delle segnalazioni tutelando la riservatezza e l'anonimato e che ne consente l'archiviazione, con caselle di posta elettronica assegnate al RPCT ed al responsabile CED.

La segnalazione può essere presentata anche tramite invio a mezzo del servizio postale con indicazione sulla busta della dicitura "Segnalazione riservata/personale al Responsabile della Prevenzione della Corruzione" utilizzando anche il modulo dedicato a cui va allegata copia di un documento di riconoscimento.

Al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT, la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata (tempo, luogo, descrizione del fatto, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati). E' utile allegare documentazione a supporto.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

Nel caso di utilizzo del sistema postale:

- 1) I segnalanti potranno utilizzare lo schema-modello da inserire in busta chiusa recante la dicitura "Segnalazione riservata/personale al Responsabile della prevenzione della corruzione";
- 2) Tali segnalazioni dovranno essere protocollate in modalità "RISERVATO" ed assegnate esclusivamente al Segretario generale e al Responsabile divisione ufficio segreteria. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 si stabilisce l'obbligo della riservatezza in capo al Responsabile dell'Ufficio protocollo.
- 3) Le segnalazioni potranno pervenire sia dall'interno dell'ente sia dall'esterno e ad entrambe dovranno essere applicate medesime modalità di protocollazione e assegnazione.
- 4) Anche eventuali segnalazioni anonime dovranno essere comunque sempre protocollate.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione, per l'acquisizione di elementi istruttori, sarà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'A.N.AC., non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria.

Nel rispetto delle linee guida Anac n. 469/2021 nel presente piano per le annualità 2023/2025 si individuano i ruoli degli utenti coinvolti nella procedura di segnalazione informatizzate e che si identificano come segue:

- Segnalante: soggetto che ha inviato la segnalazione di whistleblowing;
- RPCT: Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nominato dall'Ente. E' coinvolto nel trattamento dei dati personali.

Nell'ipotesi in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione e l'analisi della segnalazione sarà curata dal Responsabile dell'Area AA.GG. Tributi.

- Istruttore: fa parte della procedura di supporto del RPCT che è individuato dallo stesso in uno o più dipendenti dell'Ufficio Segreteria/CED. Ha accesso a tutte le informazioni inserite nelle segnalazioni ed è coinvolto nel trattamento dei dati personali presenti nella segnalazione;

- Custode delle identità che è colui che può accedere all'identità del segnalante. Tale ruolo coincide con il RPCT.

Il RPCT può autorizzare i componenti individuati a supporto ad accedere alla piattaforma tramite password, qualora necessario per la gestione della segnalazione.

Tutti i soggetti sono autorizzati e legittimati al trattamento dei dati per le finalità delle segnalazioni.

In capo al Responsabile della Prevenzione della corruzione, al Responsabile dell'Ufficio Protocollo ed al Responsabile dell'ufficio di segreteria, nonché sui dipendenti individuati a supporto, gravano obbligo di riservatezza e di protocollazione riservata. La violazione costituisce illecito disciplinare ed integra le disposizioni in merito agli obblighi di riservatezza del Codice di comportamento.

Spetta al RPCT la valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel co. 1 dell'art. 54-bis per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di whistleblowing, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, anche avviando un dialogo con il whistleblower, al fine di valutarne l'archiviazione ovvero la trasmissione ad altro ufficio interno (UPD o equipollente) o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Quando la segnalazione è archiviata il RPCT né da notizia al segnalante.

Per lo svolgimento dell'intera attività il RPCT si avvale del supporto del Responsabile della divisione AA.GG. segreteria nonché, ove necessario, di uno o più dipendenti dell'ufficio segreteria/ced individuati in relazione alle competenze.

Non spetta, invece, al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il RPCT assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di tre anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato. Nel caso di instaurazione di un giudizio tale termine si prolunga fino alla conclusione del medesimo.

Nei casi in cui le segnalazioni provengano da soggetti diversi da quelli di cui sopra titolari all'invio, le stesse saranno archiviate in quanto mancanti del requisito soggettivo previsto dall'art. 54bis.

Tempistiche delle fasi della procedura

L'esame preliminare della segnalazione è da esperirsi dal RPCT in 15 giorni lavorativi.

L'avvio dell'istruttoria viene eseguito nei 15 giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

I termini di conclusione del procedimento sono fissati di norma in 60 giorni che decorrono dalla data di avvio dell'istruttoria.

Onde si rendesse necessario, la Giunta può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini con atto motivato.

Le segnalazioni sono da considerarsi inammissibile per:

- a. manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- b. manifesta incompetenza del RPCT dell'Ente sulle questioni segnalate;
- c. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d. manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza;



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

- e. accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- g. mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali delle segnalazioni.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento di almeno 4 ore annue per ciascun dipendente addetto ai procedimenti. Formazione di base per gli altri.	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati/N partecipanti
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli (%)/N. Nomine o Conferimenti
Formazione delle decisioni, pubblicazioni degli atti	Implementazione dell'utilizzo di sistemi informatizzati (procedura di formazione degli atti, pubblicazione) già in uso	Per tutta la validità del Piano	PO e uffici responsabili dei procedimenti	N procedure attivate/Verifiche sull'adozione di una determinata procedura
Gestione delle presenze del personale	Monitoraggio sulla segnalazione di anomalie nella rilevazione delle presenze	Per tutta la validità del Piano		N anomalie/N presenze in servizio



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	Uffici responsabili della pubblicazione dei dati	Presenza o meno di un determinate atto/dato/informazione Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZADEL CONTENUTO			
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

2.3.6 La trasparenza

La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente", ed attraverso l'istituto dell'accesso civico semplice e generalizzato.

L'accesso civico semplice sancisce il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati che l'ente abbia omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo. La norma, quindi, attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso solo ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria.

L'accesso civico generalizzato comporta il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dall'ente ed ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013, incontrando quale unico limite "la tutela di interessi giuridicamente rilevanti".

Il regolamento ed il registro delle domande di accesso

In attuazione degli indirizzi dell'ANAC, questa amministrazione si è dotata di un regolamento con deliberazione del 23/12/2016 n. 256.

Si è, altresì, dotato del registro delle richieste di accesso presentate con atto di G.C. 127/2022.

Il registro contiene l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in "amministrazione trasparente", "altri contenuti – accesso civico".

Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili dei settori/uffici.

Data la struttura organizzativa dell'ente non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in "Amministrazione Trasparente". Pertanto, i responsabili della trasmissione, pubblicazione ed aggiornamento dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025. ([Allegato 2- sez. D](#)).

2.3.7 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

L'attività di monitoraggio è presidiata dal RPCT e si sviluppa attraverso il necessario coinvolgimento dei titolari di PO – dal 01.04.2023 incaricati EQ- che sono responsabili dell'attuazione delle misure e degli adempimenti di rispettiva competenza e che, anche in qualità di referenti, hanno il dovere di fornire la collaborazione necessaria al RPCT. Concorre il Nucleo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza. Il monitoraggio viene svolto con cadenza, di norma, semestrale, al 30 giugno/30 luglio e a fine anno in corrispondenza con il termine stabilito per la redazione della Relazione annuale del RPCT ex art. 1, comma 14 L. 190/2012, ed è attuato mediante acquisizione di resoconti dettagliati di autovalutazione, sottoscritti dai titolari di PO, responsabili dell'attuazione delle misure previste nelle schede di gestione del rischio approvate con la presente sottosezione.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio. A partire dal periodo di attuazione della presente Sottosezione una particolare attenzione nell'attività di monitoraggio sarà riservata alle misure connesse ai processi in cui sono gestite risorse del PNRR.

Inoltre, alle suddette attività di monitoraggio pianificate, si aggiungono quelle attuate d'iniziativa del RPCT, anche a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L'attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 32 del 08.03.2023

3.1.1 Dettaglio della struttura organizzativa:

La struttura è ripartita in Aree/Divisioni. Ciascuna Area/Divisione è organizzata in Uffici, oltre ad una Unità di progetto. Al vertice di ciascuna Area è posto un dipendente di categoria D (dal 1/4/2023 Area dei Funzionari), titolare di posizione organizzativa. Come di seguito dettagliato.

Schema dell'assetto organizzativo alla DATA DI ADOZIONE PIANO

AREA E RESPONSABILI	DIVISIONI	RESPONSABILE
AREA	AFFARI GENERALI E POLITICHE COMUNITARIE	Dott.ssa Sabrina Mosconi
AFFARI GENERALI/TRIBUTI RESPONSABILE Dott.Sandro Stefanelli	ELETTORALE, STATISTICA, CENSIMENTO, URP, STATO CIVILE, ANAGRAFE, LEVA, URP - SERVIZI CIMITERIALI	Dott.ssa Oriella Canale



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	SERVIZI SOCIALI E POLITICHE GIOVANILI	Dott.ssa Selene Cimica
	TRIBUTI	Dott. Alessandro Marconi
Area CONTABILE RESPONSABILE Dott.ssa Barbara Testasecca	Contabilità e Casa di Riposo	Dott.ssa Barbara Testasecca
	Economato- Provveditorato- patrimonio	Dott.ssa Simona Ciasca
Area LAVORI PUBBLICI ED URBANISTICA RESPONSABILE Arch. Francesco Maria Narcisi	LL PP – PROGETTAZIONE- DEMANIO PATRIMONIO-VERDE PUBBLICO-AMBIENTE	Ing. Ester Alimento
	URBANISTICA-ASSETTO DEL TERRITORIO- EDILIZIA PRIVATA PAESAGGISTICA	Arch. Francesco Maria Narcisi
	ATTIVITA PRODUTTIVE- COMMERCIO-SUAP	Dott.ssa Laura Rosati
Area VIGILANZA RESPONSABILE COMANDANTE COMMISSARIO Dott.ssa Anna Mercuri	VIGILANZA	DOTT.SSA Anna Mercuri
UNITA' DI PROGETTO	SEGRETARIO GENERALE	



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con la fine della fase emergenziale post Covid e in particolare a seguito dell'entrata in vigore del -il Decreto del presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 che ha stabilito per i dipendenti delle amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del D.lgs. 165/2001, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa a far dal 15 ottobre 2021, è quella in presenza, L'Ente si è adoperato per conciliare le risultanze della precedente esperienza con la nuova modalità di organizzazione del lavoro.

Con delibera di Giunta n. 53 del 16.05.2022, il Comune di Potenza Picena ha approvato il Piano del lavoro agile prevedendo la possibilità, a seguito di individuazione di attività ritenute smartizzabili, di svolgere prestazione lavorativa in modalità agile, previa stipula di accordo individuale.

Lavoro agile: Il Regolamento sul Lavoro Agile è stato approvato con delibera di Giunta n. 53 del 16.05.2022 è reperibile al link: <https://www.comune.potenza-picena.mc.it/atti-generalis-cms/piano-di-organizzazione-del-lavoro-agile-del-comune-di-potenza-picena/?a=>.

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

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

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



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

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

3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

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

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

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

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Al lavoro agile possono accedere, nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamentari in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato. Con l'introduzione del lavoro agile nel vigente CCNL Funzioni locali 2019/2021 – art. 63 e ss.- l'Ente intende disciplinare in sede di contrattazione decentrata i criteri di priorità per accedere allo stesso, nel rispetto delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, con priorità alle seguenti casistiche:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;

- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

3.3 programmazione piano triennale dei fabbisogni

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La deliberazione n. 48 del 14 febbraio 2023 della Corte dei conti sez. di controllo per la Regione Sicilia, ha ribadito la natura unitaria del P.i.a.o e pertanto l'impossibilità di procedere per gli Enti locali ad un'approvaione a "stralci", favorendo invece l'approvaione di un Piao provvisorio che consente il corretto coordinamento con i documenti di Bilancio.

L'Ente con delibera di Giunta n. 24 del 17.02.2023, nel rispetto del criterio sopra enunciato, ha verificato, approvando le sottosezioni riportate, il rispetto del tetto di spesa previsto a legislazione vigente in materia di personale, oltre al permanere delle condizioni di "Ente virtuoso" secondo il rispetto delle tabelle di cui al decreto ministeriale 17/03/2020;

La programmazione come di seguito riportata potrà essere oggetto di revisione, in corso d'anno in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 86 unità di personale (a tempo indeterminato e determinato)

di cui:

- n. 81 a tempo indeterminato
- n. 5 a tempo determinato
- n. 74 a tempo pieno
- n. 12 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 25 cat. D

così articolate:

- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo contabile
- n. 5 con profilo di Istruttore direttivo tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo infermiera
- n. 3 con profilo di Istruttore direttivo Ass. sociale
- n. 3 con profilo di Specialista di vigilanza
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo C.e.d.
- n. 10 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Nell'area delle cat. D sono presentiti n. 4 Responsabili di Area e attualmente 6 Responsabili di Divisione.

n. _36 _ cat. C (di cui 5 a tempo determinato)

così articolate:

n. 8 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 8 con profilo di Istruttore tecnico

n. 12 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 1 Addetto ufficio stampa c/ Ufficio di Staff del Sindaco

n. 2 Istruttore amministrativo Educatore

n. 1 Istruttore amministrativo/contabile

n. 4 Istruttori contabili

n. _24 cat. B

così articolate:

n. 1 con profilo di Collaboratore professionale terminalista

n. 1 con profilo di Collaboratore economo

n. 5 con profilo di Operaio specializzato C.M.O.C.

n. 2 con profilo di Operatore Socio Sanitario

n. 1 con profilo di esecutore cantoniere

n. 3 con profilo di operai generici/ex operatori n.u

n. 1 con profilo di operaio generico

n. 1 con profilo di esecutore applicato archivista

n. 1 con profilo di esecutore addetto ai servizi

n. 3 con profilo di esecutore applicato

n. 1 con profilo di esecutore addetto alle funzioni di segreteria

n. 2 con profilo di esecutori messi

n. 2 con profilo di esecutore amministrativo

n. 1 cat. A

n. 1 Operatore centralinista

N.B: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

3.3.2
Programmazio
ne strategica
delle risorse
umane
-

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale di cui all'[allegato A](#) del presente atto rileva:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,03%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 796.082,13
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 603.287,98 - determinato applicando la percentuale prevista nella Tabella 2-fascia f) art. 5 del Dm pari al 21% su una spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.872.799,89- con conseguente determinazione del tetto di spesa 2023 in Euro 3.476.087,87 ;
- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, pari ad Euro 81.787,46 che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- La spesa di personale 2018+resti assunzionali residui determinano una capacità assunzionale pari a Euro 2.954.587,35 € -
- La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune di Potenza Picena per l'anno 2023, è data dalla *soglia* di riferimento determinata dalla spesa di personale 2018+ incremento della Tabella 2-fascia f) art. 5 del Dm pari al 21% in Euro 3.476.087,87 in quanto più favorevoli .

Rilevato che le assunzioni per il triennio 2023/2025- annualità 2023- sulla base del fabbisogno e tenuto conto della espressa volontà dell'Amministrazione in esito alla valutazione delle richieste formulate dai Responsabili di Area può essere riassunto come secondo un valore teorico di seguito riepilogato:

nuove assunzioni- a tempo indeterminato- da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo senza l'IRAP								
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	assunzioni programmate	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
A1	€ 17.060,97	€ 18.482,72	26,68%	€ 4.931,19	€ 23.413,91	-	€ -	€ -
B1	€ 18.034,07	€ 19.536,91	26,68%	€ 5.212,45	€ 24.749,36	1,00	€ 24.749,36	€ 26.409,99



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

B3	€ 19.063,80	€ 20.652,45	26,68%	€ 5.510,07	€ 26.162,52	1,00	26.162,52 €	€ 27.917,98
C1	€ 20.344,07	€ 22.039,41	26,68%	€ 5.880,11	€ 27.919,52	6,50	181.476,90 €	€ 193.653,68
D1	€ 22.135,47	€ 23.980,09	26,68%	€ 6.397,89	€ 30.377,98	3,00	91.133,94 €	€ 97.248,87
D3	€ 25.451,86	€ 27.572,85	26,68%	€ 7.356,44	€ 34.929,28	-	- €	€ -
Dirigenti	€ -	€ 45.260,77	26,68%	€ 12.075,57	€ 57.336,34	-	- €	€ -
totali						11,50	323.522,73 €	345.230,52 €

nuove assunzioni a tempo determinato da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo senza l'IRAP

categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	assunzioni programmate	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
A1	€ 17.060,97	€ 18.482,72	26,68%	€ 4.931,19	€ 23.413,91	-	- €	€ -
B1	€ 18.034,07	€ 19.536,91	26,68%	€ 5.212,45	€ 24.749,36	-	- €	€ -
B3	€ 19.063,80	€ 20.652,45	26,68%	€ 5.510,07	€ 26.162,52	-	- €	€ -
C1	€ 20.344,07	€ 22.039,41	26,68%	€ 5.880,11	€ 27.919,52	5,35	149.610,02 €	€ 149.610,02
D1	€ 22.135,47	€ 23.980,09	26,68%	€ 6.397,89	€ 30.377,98	1	30.377,98 €	€ 32.416,29
D3	€ 25.451,86	€ 27.572,85	26,68%	€ 7.356,44	€ 34.929,28	-	- €	€ -
Dirigenti	€ -	€ 45.260,77	26,68%	€ 12.075,57	€ 57.336,34	-	- €	€ -



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

totali	1,00	179.988,00 €	182.026,31 €
---------------	-------------	---------------------	---------------------

- per le successive annualità 2024 e 2025, la programmazione del fabbisogno verterà sulla necessità di garantire l'efficienza dei servizi all'interno delle varie Aree/Divisioni, tenendo anche conto del trend di cessazione di personale, salvo diverse e sopraggiunte necessità ravvisate dai Responsabili di Area in corso di ciascuna annualità e previo rispetto dei limiti di spesa come previsti a legislazione vigente;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.
- Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili presso l'Area contabile, con il rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come asseverato dall'Organo di revisione in sede di formulazione del relativo parere sulla presente programmazione;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Riscontrato dall'Area contabile, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 dall'Ufficio contabilità del personale – [allegato B](#)- così come di seguito evidenziato:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.983.197,48

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: €. 2.764.357,46

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Riscontrato inoltre dall'Area contabile, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come riscontrato dall'Ufficio contabilità del personale come di seguito riportato:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: €. 299.047,12



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: €. 179.988,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, ha riscontrato in esito alle note pervenute dai Responsabili di Area che non sussistono eccedenze di personale (giusta documentazione agli atti d'Ufficio).

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che prima di procedere alle assunzioni di personale, l'Ente accertato che non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale è tenuto a rispettare i seguenti obblighi :

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
 - E' indiscutibile che il divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, imposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 agli enti che non hanno rispettato il termine per l'approvazione del bilancio di previsione, opera solo nel momento in cui detto termine è scaduto, e quindi non durante il periodo di esercizio provvisorio consentito da una proroga del termine per l'approvazione del bilancio stesso. Sul punto si deve però far presente che la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, del. n. 37/2020, ha affermato che in costanza di esercizio provvisorio, è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale a condizione che ciò non implichi una spesa mensile superiore ad un dodicesimo delle somme previste nell'ultimo bilancio definitivamente approvato-
- l'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'approvazione del P.i.a.o entro i termini previsti dall'art.8 del D.m. 132/2022 atteso che l'art. 6 c.7 del D.L.80/2021 ss.mm.ii. evince...*"In caso di mancata adozione del Piano (integrato delle Attività e Organizzazione) trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10 c. 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 (...)*In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti [...] e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (...)

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

- n. 1 Esecutore applicato- cat. B – di presso Area AA.GG. e Tributi
- n.2 Operaio generico presso Area .LL.PP e Urbanistica;



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

n. 4 Istruttori cat. C- di cui 1 Area AA.GG. e Tributi- Divisione AA.GG. e P.C.- e 2 presso Area LL.PP. e Urbanistica e 1 Area AA.GG. e Tributi – Divisione elettorale, statistica, censimento, urp, stato civile, anagrafe, leva, urp - servizi cimiteriali -

ANNO 2024-

- n. 1 Istruttore di vigilanza - cat. C – Area Vigilanza (presunto)
- n. 1 Esecutore applicato cat. B- presso Area Contabile (presunto)
- n.1 Operaio generico cat. B- presso Area LL.PP. (presunto)

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

n.b.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, e pertanto a far data dal 1.4.2023, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

l'evoluzione dei fabbisogni di personale è strettamente connessa agli obiettivi strategici di cui alla sezione (Valore pubblico) del Piano integrato di attività e organizzazione in corso di definizione. Richiamate tuttavia l'aggiornamento delle linee guida sui fabbisogni di personale pubblicate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica in data 02/08/2022 – pubblicate in G.U. il 14.09.2022- consultabili al link:

https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/DM_nuovi_fabbisogni_professionali.pdf con particolare riferimento alla distinzione (e, via via, maggiore specificazione) tra le seguenti nozioni, suggerite dal medesimo documento:

- area di inquadramento (es., nel nuovo Ccnl 2019/2021 del Comparto delle Funzioni Locali: Operatore, Operatore esperto, Istruttore, Funzionario ed EQ)
- profilo professionale (es. Funzionario amministrativo / contabile / tecnico etc.)
- famiglia professionale (es. Funzionario tecnico urbanistico / Funzionario di ambito giuridico etc.)
- profilo di ruolo (es. Funzionario esperto nella pianificazione ambientale / Funzionario avvocatura interna etc.)
- profilo di competenza, ovvero, l'insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali necessarie (es. ottima competenza giuridica (laurea in materie giuridiche), ottima conoscenza dell'organizzazione interna, discrete competenze digitali, capacità di relazione con referenti esterni, capacità di coordinamento di staff...)

Di seguito il dettaglio del fabbisogno dell'Ente per Area con le previste modalità di copertura dei posti :

Area AA.GG. e Tributi- Divisione AA.GG. e P.C.				
FABBISOGNO	AREA DI INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	MOTIVAZIONE	DECORRENZA PRESUNTA	MODALITA' OPERATIVE



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	n. 1 collaboratore e messo notificatore cat. B3- tempo pieno e indeterminato	Area degli operatori esperti (B)	Pensionamento di personale	01.11.2023	modalità di copertura (lett.b e/o lett.c) tempo indeterminato	soppressione del posto di cat. B1 e/o Area degli operatori esperti vacante a seguito di pensionamento dell'unità di personale attualmente in forza
	N.1 istruttore amministrativo cat. C- tempo pieno e indeterminato	C- Area degli istruttori	Posto vacante a seguito di pensionamento	31.12.2023	modalità di copertura lett.c) e/o lett. b) tempo indeterminato	
	N. 2 esecutori cat. B – personale in uscita- t.pieno e indeterminato	B- Area degli operatori esperti		01.6.2023	Ridistribuzione personale presso aree/servizi	Soppressione dei posti vacanti in esito alle procedure di distribuzione di personale
	N. 1 addetto ufficio stampatura cat. C – t.parziale- determinato p.time 50%	C- Area degli istruttori		Assunzione a tempo parziale (di tipo verticale 50%) e determinato ai sensi dell'ex. Art.90 del D.lgs. 267/2000. La durata è da intendersi corrispondente alla durata del mandato elettorale.		
Area AA.GG. e Tributi- Divisione Servizi demografici. urp e cimiteriali						
FABBISOGNO	AREA DI INQUADRAMENT O CCNL 2019/2021	MOTIVAZIONE	DECORRENZA A PRESUNTA	MODALITA' OPERATIVE		
N.1 istruttore amministrativo cat. C- t.pieno e indeterminato	C- Area degli istruttori		01.05.2023	Entrata- modalità di copertura (lett.b e/o lett. c)	Trasformazione del posto da (p.time 73%) a tempo pieno in esito alle procedure di distribuzione di personale	



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

	N.1 istruttore amministrativo cat. C-t.pieno e indeterminato	C- Area degli istruttori		01.05.2023	Entrata-modalità di copertura (lett.b) e/o lett. c)	Trasformazione del posto da p.time a tempo pieno in esito alla procedura di conservazione del posto di cui all'art.25 c.10 del vigente ccnl funzioni locali 2019/2021
	N. I esecutore cat. B1-tempo pieno e indeterminato	B- Area degli operatori esperti	Copertura posto vacante a seguito di distribuzione di personale	01.6.2023	Entrata-modalità di copertura (lett.a)	
	N.2 istruttori amministrativi cat. C-t.pieno e indeterminato	C- Area degli istruttori		01.10.2023	Entrata-modalità di copertura (lett.d)- progressioni di carriera	In esito alle procedure di accesso all'area superiore soppressione dei posti vacanti di categoria /area inferiore
	N. I istruttore amministrativo cat. C - t.pieno-	C- Area degli istruttori		Contratto a t. determinato fino al 30.09.2023 - salvo ulteriore proroga e/o risoluzione anticipata-		
<i>Area AA.GG. e Tributi- Divisione Tributi</i>						
	FABBISOGNO	AREA DI INQUADRAMENTO O CCNL 2019/2021	MOTIVAZIONE	DECORRENZA PRESUNTA	MODALITA' OPERATIVE	
	N.1 istruttore amministrativo cat. C-t.pariale - p.time 73%- e indeterminato (personale in uscita)	C- Area degli istruttori		01.6.2023		posto vacante a seguito di distribuzione di personale (lett. a)



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

N.1 istruttore amministrati vo cat. C- t.parziale - p.time 73%- e indeterminat o (personale in entrata)	C- Area degli istruttori	Copertura posto vacante a seguito di distribuzione di personale	01.6.2023	modalità di copertura (lett.a)	
<i>Area AA.GG. e Tributi- Divisione Servizi Sociali e Politiche giovanili</i>					
FABBISOGNO	AREA DI INQUADRAMENT O CCNL 2019/2021	MOTIVAZIONE	DECORRENZ A PRESUNTA	MODALITA' OPERATIVE	
N. 1 istruttore amministrati vo cat. C - t.pieno-e determinato	C- Area degli istruttori		Assunzione a tempo pieno e determinato fino al 31.12.2023 per sostituzione personale di ruolo con diritto di conservazione al posto.		
<i>Area Contabile</i>					
FABBISOGNO	AREA DI INQUADRAMENT O CCNL 2019/2021	MOTIVAZIONE	DECORRENZ A PRESUNTA	MODALITA' OPERATIVE	
N. 1 Istruttore direttivo cat. D tempo pieno e indeterminat o	D- Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		01.10.2023	Entrata- modalità di copertura (lett.d)- progressioni di carriera	In esito alle procedure di accesso all'area superiore soppressione del posto vacante di categoria /area inferiore
N.1 istruttore amministrati vo cat. C- t.parziale - p.time 73%- e indeterminat o	C- Area degli istruttori		01. 6.2023	Entrata- modalità di copertura (lett. a)	
<i>Area vigilanza</i>					
FABBISOGNO	AREA DI INQUADRAMENT O CCNL 2019/2021	MOTIVAZIONE	DECORRENZ A PRESUNTA	MODALITA' OPERATIVE	



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

N. 1 Istruttore di vigilanza cat. C - t.pieno-	C- Area degli istruttori		01.4.2023	Trasformazione del posto da tempo parziale (p.time 50%) a tempo pieno	
n. 3 istruttori di vigilanza t.pieno e determinato	C- Area degli istruttori		Assunzioni a tempo pieno e determinato n. 3 unità di vigili estivi a far data dal 01.06.2023 e fino al 30.09.2023-salvo proroga-		
Area LL.PP. e Urbanistica					
FABBISOGNO	AREA DI INQUADRAMEN TO CCNL 2019/2021	MOTIVAZION E	DECORREN ZA PRESUNTA	MODALITA' OPERATIVE	
n.1 istruttore direttivo di cat. D- tempo pieno e indeterminat o Divisione LL.PP.	D- Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		01.4.2023	modalità di copertura (lett.b e/o lett.c) tempo pieno indeterminat o	
n.1 istruttore direttivo di cat. D- tempo pieno e indeterminat o Divisione Urbanistica	D- Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		01.10.2023	modalità di copertura (lett.c in subordine lett.b) tempo indeterminat o	
n. 2 Istruttore tecnico di cat. C-p.time 90%	C- Area degli istruttori		Assunzione a tempo parziale (p.time 90%) e determinato fino al 30.06.2024 nelle more di copertura dei posti vacanti e/o di espletamento delle procedure concorsuali		
n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. D	D- Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		Convenzione e/o assunzione a tempo parziale e determinato (p.time 25%) per circa 6 mesi		



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

N. 1 Istruttore tecnico cat. C tempo pieno e indeterminato - Area LL.PP Ufficio Ambiente	C- Area degli istruttori	Turn-over da pensionamento	01/03/2023	modalità di copertura (lett.b e/o lett.c) tempo pieno indeterminato	Eventuale assunzione a tempo determinato nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato
n. 1 Operaio generico cat. B1- tempo pieno e indeterminato	A-Area degli operatori	Pensionamento di personale	31/12/2023	Avviamento a selezione ex. art. 16 legge 56/87 (categorie protette ex. art. 18 legge 68/99)	Copertura obbligatori a-quota d'obbligo-
Unità di Progetto" Programmazione e sviluppo obiettivi strategici"					
FABBISOGNO	AREA DI INQUADRAMENTO O CCNL 2019/2021	MOTIVAZIONE	MODALITA' OPERATIVE		
n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D	D- Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		Convenzione e/o assunzione a tempo parziale e determinato fino al 31.12.2023 (salvo proroga)		
Anno 2024					
FABBISOGNO	AREA DI INQUADRAMENTO O CCNL 2019/2021	MOTIVAZIONE	DECORRENZA PRESUNTA		
n.1 Operaio specializzato cat.B3 tempo pieno e indeterminato	B- Area degli operatori esperti	Pensionamento di personale	01/02/2024	modalità di copertura (lett.c in subordine lett.b) tempo indeterminato	
n. 2 Istruttori tecnico di cat. C-tempo	C- Area degli istruttori		01/07/2024	Modalità di copertura lett.b) e/o lett. c)	



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

pieno e
indeterminat
o

c) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, nelle more di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione viene sottoposta al parere dell'Organo di Revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019,- giusto Verbale n. 1 del 16.02.2023.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

In correlazione con quanto riportato nella sezione 3.3.2 l'Ente intende ottimizzare una migliore distribuzione delle risorse attualmente assegnate con provvedimenti temporanei, presso le diverse Aree/Divisioni/Uffici dell'Ente mediante procedure di mobilità interna con assegnazione secondo le modalità e i criteri di cui all'art. 29 del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con D.G.86/2010 e ss.mm.ii.

Previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, l'Ente nel rispetto di quanto elencato nella precedente sezione 3.3.2 intende procedere nella copertura dei posti vacanti, nelle modalità come di seguito elencate – le modalità di cui ai punti b) e c) si intendono per i rispettivi posti e profili in subordine e/o alternative tra loro-:

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

(nell'indizione delle procedure concorsuali, l'Ente è tenuto ai sensi degli artt. 1014 e 678 del D. Lgs. 66/2010 a prevedere la riserva dei posti in favore dei volontari nelle assunzioni presso le Pubbliche Amministrazioni nella misura del 30% (20% per gli agenti di polizia locale), nonché di potersi avvalere delle forme di reclutamento come previste dall'art. 35 c. 2 del D.lgs. 165/2001 per coprire la quota di obbligo prevista dall'art. 18 della legge 68/1999)

- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo tecnico, da assegnare all'Area Lavori Pubblici, attraverso lo scorrimento ai sensi dell' articolo 3, comma 61 della legge n. 350/2003 di graduatorie concorsuali pubbliche in corso di validità di altri Enti, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

- n.1 posto a tempo pieno e indeterminato di cat. C con profilo professionale di Istruttore tecnico da assegnare all'Area Lavori Pubblici attraverso lo scorrimento di graduatoria vigente, e /o utilizzo graduatorie di altri enti, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica;

- n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato di cat. C con profilo professionale di Istruttore amministrativo da assegnare all'Area AA.GG.e Tributi -Divisione ELETTORALE, STATISTICA, CENSIMENTO, URP, STATO CIVILE, ANAGRAFE, LEVA, URP - SERVIZI CIMITERIALI - , attraverso lo scorrimento ai sensi dell' articolo 3, comma 61 della legge n. 350/2003 di graduatorie concorsuali pubbliche in corso di validità di altri Enti, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica;



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di cat. B3, con profilo di Collaboratore- messo notificatore da assegnare all'Area AA.GG. e Tributi -Divisione AA.GG: e P.C. , attraverso lo scorrimento ai sensi dell' articolo 3, comma 61 della legge n. 350/2003 di graduatorie concorsuali pubbliche in corso di validità di altri Enti, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

- n.1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Operario Generico" are degli operatori tramite avviamento a selezione ai sensi dell'ex. art. 16 della legge 56/87- categorie protette ex. art. 18 legge 68/99.

Nell'utilizzo in scorrimento di graduatorie di altri Enti, si rimanda alla vigenti disposizioni del Regolamento approvato con delibera di Giunta 92 del 05/07/2021.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Fino al 31 dicembre 2024 **le procedure di mobilità volontaria**, la cui obbligatorietà è prevista, in via generale, dal comma 2 bis dell'art. 30 del DLgs. 165/2001, **possono non essere attivate** prima dell'avvio delle procedure assunzionali. Tale deroga è stata introdotta dal comma 8 dell'art. 3 della Legge n. 56/2019 (modificata dal comma 14ter dell'art. 1 del DL n. 80/2021) con la finalità di *ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego*.

Con tale modalità di copertura si intendono ricoprire:

- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di cat. C, con profilo di Istruttore amministrativo da assegnare all'Area AA.GG. e Tributi -Divisione AA.GG: e P.C. , attraverso procedure di mobilità volontaria ex. art. 30 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii - e in subordine mediante utilizzo di graduatorie concorsuale vigenti (lett. b)-

- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo tecnico, da assegnare all'Area Lavori Pubblici/Urbanistica- attraverso procedure di mobilità volontaria ex. art. 30 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii - e in subordine mediante utilizzo di graduatorie concorsuale vigenti (lett. b) -

d) progressioni verticali di carriera:

Nelle modalità di espletamento delle progressioni verticali l'art. 52 c. 1/bis del D.lgs. 165/2001 che dispone "...omissis... I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. 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



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

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 dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente...omissis...".

L'art. 13 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022, ha introdotto una disciplina derogatoria nelle progressioni verticali, in vigore dal 01.04.2023, che richiama, a fondamento della legittimità l'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001. Tale ultima disposizione infatti stabilisce: *"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 dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno"*.

Fermo restando il rispetto delle disposizioni fornite dal Dfp con parere DFP-0066005-P-06/10/2021-rispetto del 50% delle posizioni disponibili come destinate all'accesso dall'esterno- , si individuano i seguenti posti da ricoprire secondo le modalità ivi riportate:

- n.2 posti a tempo pieno e indeterminato di cat. C con profilo professionale di Istruttore amministrativo da assegnare all'Area AA.GG. e Tributi Divisione Servizi demografici mediante procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001;

- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di cat. D con profilo professionale di Istruttore direttivo contabile da assegnare all'Area Contabile mediante procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001;

Per le annualità 2024 e 2025 le sopra indicate modalità di assunzione si intendono applicabili anche per il fabbisogno di personale qui rappresentato, fermo restando sopraggiunte necessità da rilevare in sede di revisione della presente programmazione o secondo ulteriori fabbisogni sopraggiunti in sede delle successive programmazioni;

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Si rimanda, per il corrente anno 2023 a quanto elencato nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite di spesa ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione 3.3.2 ,salvo sopraggiunti fabbisogni che potrebbero ravvisarsi in corso d'anno.

Per quanto attiene al personale da adibire, a forme di lavoro flessibile nei progetti del Pnrr, l'Ente si attiene a quanto previsto dall'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021, che consente di effettuare le predette assunzioni imputando la spesa nei rispettivi quadri economici del progetto e pertanto in deroga ai limiti previsti dall'art.9 c. 28 del D.L. 78/2010 e non rilevanti ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater,della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

3.3.4 La dotazione organica:

La dotazione organica complessiva dell'Ente (posti coperti e posti vacanti) è di seguito riportata, con indicazione delle Aree di inquadramento in vigore dal 01.04.2023 per effetto della trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione come previsto dall'art.12 del CCNL Funzioni locali 2019/2021.

AREA AFFARI GENERALI/TRIBUTI					
STEFANELLI SANDRO - RESPONSABILE DI AREA (dal 01/04/2015)					
DIVISIONE AFFARI GENERALI					
Responsabile Sabrina Mosconi					
AFF. GEN.LI ISTITUZ. ARCHIVIO CED - PUBBLIC. RELAZIONI - GESTIONE DEL PERSONALE			EC.	GIU.	Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione art. 12 CCNL Funzioni locali 2019/2021 in vigore dal 01/04/2023
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO C.E.D.	D1	D1	FUNZIONARIO INFORMATICO
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D2	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
....omissis...		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C3	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
....omissis...		ESECUTORE MESSO	B6	B1	OPERATORE ESPERTO-MESSO COMUNALE
	VACANTE	COLLABORATORE MESSO NOTIFICATORE		B3	OPERATORE ESPERTO-MESSO COMUNALE
....omissis...		ESECUTORE AMM.VO	B5	B1	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO
....omissis...		ESECUTORE MESSO	B4	B1	OPERATORE ESPERTO-MESSO COMUNALE
....omissis...		ESECUTORE APPLICATO	B4	B1	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO
....omissis...		OPERATORE CENTRALINISTA	A4	A1	OPERATORE CENTRALINISTA
....omissis...		ESECUTORE APPLICATO	B1	B1	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO
....omissis...		ESECUTORE ADDETTO ALLE FUNZIONI DI SEGRETERIA	B1	B1	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO
TURISMO, SPORT, CULTURA E PUBBLICA ISTRUZIONE					
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO	D4	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
	VACANTE	ISTRUTTORE AMM.VO		C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

DIVISIONE SERVIZI DEMOGRAFICI - URP - SERVIZI CIMITERIALI					
Responsabile Dott.ssa Oriella Canale					
ELETTORALE, STATISTICA, CENSIMENTO, URP					
STATO CIVILE, ANAGRAFE, LEVA, URP - SERVIZI CIMITERIALI					
....omissis...		COLL.PROFESSIONALE TERMIN.	B7	B3	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO
....omissis...		ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B3	B1	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO
	VACANTE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO P.TIME 92%	C1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - P.TIME 92%-
....omissis...		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO P.TIME 73%	C1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - P.TIME 73%-
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO T. PIENO	D1	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO T.PIENO	D1	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
	VACANTE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO TEMPO PIENO		C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
	VACANTE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO TEMPO PIENO		C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
....omissis...		ESECUTORE APPLICATO	B3	B1	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO
	VACANTE	ESECUTORE APPLICATO	B5	B1	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO
DIVISIONE SERVIZI SOCIALI POLITICHE GIOVANILI					
Responsabile CIMICA SELENE					
Ufficio SOCIO ASSISTENZIALE - POLITICHE GIOVANILI					
....omissis...		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D6	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
....omissis...		ISTRUTTORE DIR.VO ASS.SOC	D1	D1	FUNZIONARIO SOCIO-ASSISTENZIALE
....omissis...		ASSISTENTE SOCIALE	D2	D1	FUNZIONARIO SOCIO-ASSISTENZIALE
....omissis...		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
....omissis...		ISTR. DIR. ASS.SOCIALE	D3	D1	FUNZIONARIO SOCIO-ASSISTENZIALE
....omissis...		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-EDUCATORE	C6	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-EDUCATORE – Profilo ad esaurimento-
....omissis...		ESECUTORE ADDETTA AI SERVIZI	B6	B1	OPERATORE ESPERTO - ADDETTO AI SERVIZI-Profilo ad esaurimento-



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

DIVISIONE TRIBUTI					
Responsabile Dott. Alessandro Marconi					
Ufficio TRIBUTI					
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO	D3	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1		FUNZIONARIO CONTABILE
....omissis...		ISTRUTTORE TRIBUTI	C4	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE
....omissis...		ESECUTORE APPLICATO ARCHIVISTA	B2	B1	OPERATORE ARCHIVISTA ESPERTO
....omissis...		ISTRUTTORE CONTABILE P. TIME 73%	C2	C1	ISTRUTTORE CONTABILE - P.TIME 73%-
....omissis...		ISTRUTTORE CONTABILE	C3	C1	ISTRUTTORE CONTABILE
AREA CONTABILE					
TESTASECCA BARBARA - RESPONSABILE DI AREA					
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO	D4	D1	FUNZIONARIO CONTABILE
	VACANTE	ISTRUTTORE DIRETTIVO		D1	FUNZIONARIO CONTABILE
....omissis...		ISTRUTTORE CONTABILE	C1	C2	ISTRUTTORE CONTABILE
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D4	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE
	VACANTE	ISTRUTTORE CONTABILE P.TIME 73%	C1	C1	ISTRUTTORE CONTABILE- P.TIME 73%-
....omissis...		ISTRUTTORE CONTABILE	C2	C1	ISTRUTTORE CONTABILE
Ufficio CASA DI RIPOSO (Comando c/o IRCR-MC)					
....omissis...		ISTRUTT. DIR. INFERMIERA	D2	D1	FUNZIONARIO SOCIO-SANITARIO
....omissis...		OPERATORE SOC. SAN.	B6	B1	OPERATORE SOCIO-SANITARIO ESPERTO
....omissis...		OPERATORE SOC. SAN.	B5	B1	OPERATORE SOCIO-SANITARIO ESPERTO
DIVISIONE ECONOMATO-PROVVEDITORATO-PATRIMONIO					
Responsabile Dott.ssa Simona Ciasca					
Ufficio Economato-patrimonio					
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO	D4	D1	FUNZIONARIO CONTABILE
....omissis...		COLLAB. ECONOMO	B5	B3	OPERATORE ECONOMATO ESPERTO
AREA VIGILANZA					
MERCURI ANNA - RESPONSABILE DI AREA					
DIVISIONE VIGILANZA					
Responsabile MERCURI ANNA					



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Ufficio COMANDO ADDETTI					
....omissis...		SPECIALISTA DI VIGILANZA	D1	D1	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		SPECIALISTA DI VIGILANZA	D1		FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
	VACANTE	ESECUTORE APPLICATO	B1		OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO
Ufficio POLIZIA AMMINISTRATIVA E COMMERCIO ADDETTI					
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C5	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C5	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
Ufficio POLIZIA STRADALE ED INFORTUNISTICA ADDETTI					
....omissis...		SPECIALISTA DI VIGILANZA	D2	D1	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C5	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C4	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C4	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C2	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		ISTRUTTORE P.M. 50%	C1	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE- P.TIME 50%-
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C1	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C1	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C1	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
Ufficio Edilizia, Ambiente e Polizia Giudiziaria					
....omissis...		ISTRUTTORE P.M.	C2	C1	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
AREA LAVORI PUBBLICI/URBANISTICA					
NARCISI FRANCESCO MARIA - RESPONSABILE DI AREA					
DIVISIONE LAVORI PUBBLICI/PROGETTAZIONE/DEMANIO PATRIMONIOVERDE PUBBLICO AMBIENTE					
Responsabile Ing. Ester Alimento					
Ufficio LAVORI PUBBLICI PROGETTAZIONE					
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO TEC.	D2	D1	FUNZIONARIO TECNICO
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO TEC.	D1	D1	FUNZIONARIO TECNICO



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

....omissis...		ISTRUTT. DIRETTIVO LL.PP.	D3	D1	FUNZIONARIO TECNICO
....omissis...		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE LL.PP.	C1		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE
....omissis...		ISTRUTTORE TECNICO	C2	C1	ISTRUTTORE TECNICO
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO TEC.	D1	D1	FUNZIONARIO TECNICO
Ufficio STRADE					
....omissis...		OPERATORE N.U.	B3	B1	OPERATORE TECNICO ESPERTO
....omissis...		C.M.O.C.	B3	B3	OPERATORE TECNICO ESPERTO
....omissis...		C.M.O.C.	B8	B3	OPERATORE TECNICO ESPERTO
GEST.TECNICA/MANUTENZIONE PATRIMONIO COMUNALE					
....omissis...		OPERAIO SPECIALIZZATO - C.M.O.C.	B4	B3	OPERATORE TECNICO ESPERTO
....omissis...		OPERAIO GENERICO	B1	B1	OPERATORE TECNICO ESPERTO
Ufficio AMBIENTE IGIENE DEL TERRITORIO					
	VACANTE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO		D1	FUNZIONARIO TECNICO
....omissis...		ISTRUTT. TECNICO	C1		ISTRUTTORE TECNICO
	VACANTE	ISTRUTT. PERITO CHIMICO		C1	ISTRUTTORE TECNICO
Ufficio VERDE PUBBLICO					
....omissis...		OPERAIO/OPERATORE N.U.	B3	B1	OPERATORE TECNICO ESPERTO
....omissis...		OPERAIO/OPERATORE N.U.	B3	B1	OPERATORE TECNICO ESPERTO
....omissis...		C.M.O.C.	B7	B3	OPERATORE TECNICO ESPERTO
....omissis...		C.M.O.C.		B3	OPERATORE TECNICO ESPERTO
....omissis...		ESECUTORE CANTONIERE	B5	B1	OPERATORE TECNICO ESPERTO
	VACANTE	OPERAIO GENERICO			OPERATORE TECNICO
DIVISIONE URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA - ASSETTO DEL TERRITORIO					
Responsabile Arch. Francesco Maria Narcisi					
Ufficio EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA/ASSETTO TERRITORIO					
	VACANTE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	D1	FUNZIONARIO TECNICO
....omissis...		ISTRUTTORE TECNICO	C6	C1	ISTRUTTORE TECNICO
	VACANTE	ISTRUTTORE TECNICO			ISTRUTTORE TECNICO
....omissis...		ISTRUTTORE TECNICO	C3	C1	ISTRUTTORE TECNICO



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Ufficio AMMINISTRATIVO					
....omissis...		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C4	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
DIVISIONE ATT. PRODUTTIVE - COMMERCIO, SUAP					
Responsabile Divisione Dott.ssa Laura Rosati					
....omissis...		ISTRUTTORE DIRETTIVO	D4	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
....omissis...		ISTRUTTORE TECNICO		C1	ISTRUTTORE TECNICO
UNITA' DI PROGETTO (d.g. 48-2020 e decreto 11 del 30,04,2020)					
....omissis...		FUNZIONARIO TECNICO	D6	D3	FUNZIONARIO TECNICO

3.3.5 Il programma della formazione del personale:

Nel corso del triennio 2023/2025, l'Ente intende procedere a una formazione integrata e trasversale, incentrata sui seguenti principi

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di test di valutazione, di rilascio di attestato di partecipazione e di impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate mediante la ricerca di pacchetti formativi completi ed aggiornati, ad un prezzo economicamente vantaggioso, tale da garantire un risparmio economico per l'Ente.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

• **Segretario Generale e Responsabili di Posizione Organizzativa**: sono destinatari della formazione.

I suddetti soggetti sono, altresì, coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

• **Dipendenti**: sono i destinatari della formazione e vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondito percorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite, mediante test di valutazione e rilascio dell'attestato di partecipazione al termine di ciascun corso.

Il Piano per il triennio 2023/2025 si articola su diversi livelli di formazione:

• **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse Aree/Servizi dell'Ente;

• **formazione obbligatoria** in materia di Anticorruzione e trasparenza, Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e Privacy (Regolamento generale sulla protezione dei dati – GDPR);

La formazione relativamente al Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) viene già garantita dalla ditta RDS International Srl, a seguito di affidamento triennale alla stessa del servizio di supporto continuativo della durata di 3 anni, interamente da remoto tramite modalità webinar/telefonica per le seguenti attività:

- elaborazione e personalizzazione dell'articolato del Manuale e predisposizione degli allegati necessari, conforme al CAD e alle Regole Tecniche;
- formazione tecnico-archivistica rivolta al personale del Servizio protocollo informatico e gestione dei documenti e dei flussi documentali e per gli operatori degli uffici direttamente interessati alla gestione documentale;
- consulenza e affiancamento nelle procedure autorizzative previste dal Codice dei beni culturali TU 42/2004, tramite la cura dei rapporti con la Soprintendenza archivistica, organo di vigilanza competente sul territorio;
- supporto normativo e di aggiornamento passivo del piano (su richiesta dell'Ente);
- verifica e aggiornamento attivo da parte di un esperto;
- formazione dedicata alla materia.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

• **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tale programma, e per i dipendenti che manifestano l'interesse a partecipare.

Il Comune di Potenza Picena ha aderito al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Privacy (Regolamento generale sulla protezione dei dati – GDPR).

La formazione relativamente al Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) viene già garantita, mediante webinar, dalla ditta RDS International Srl, a seguito di affidamento triennale alla stessa del servizio di supporto continuativo della durata di 3 anni, interamente da remoto tramite modalità webinar/telefonica per le attività sopra riportate. 0000

FORMAZIONE CONTINUA



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali e specialistici, di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

3.3.6 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati e/o in corso di informatizzazione sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.
- Notifiche digitali

Molti processi (on premis) saranno reingegnerizzati grazie anche ai fondi del PNRR digitale, visto l'accoglimento della candidatura presentata dall'Ente per le seguenti linee di intervento, come da importi di seguito riportati:

Fondi PNRR - Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	€ 101.208,00
Fondi PNRR - Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	€ 155.234,00
Fondi PNRR - Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"	€ 14.000,00
Fondi PNRR - Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	€ 4.285,00
Fondi PNRR - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO"	€ 4.116,00
Fondi PNRR - Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali"	€ 32.589,00



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

3.3.7 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Il processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione sarà programmato sulla base delle scadenze previste per l'anno 2023 dal Piano Triennale dell'informatica 2022-2024, secondo le linee di azione come di seguito elencate, peraltro riprese anche in sede di approvazione del piano Triennale per la transizione digitale con delibera di Giunta 1 del 17.1.2023.

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	10.06.2024
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2023
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	10.06.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	10.06.2024
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	10.06.2024_

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2023
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2023

Postazioni di Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2023

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro – Piano per l'acquisto di soluzioni hardware esoftware	31.12.2023



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

3.3.8 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Con nota mail del 06.02.2023 l'Ente ha provveduto a trasmettere il Piano azioni positive al Consigliere provinciale per le pari opportunità, che ha provveduto in data 09.02.2023 (id. prot. 4362) ad esprimere il relativo parere favorevole sullo stesso.

Nella definizione degli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, ci si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli.
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono orientati a rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne come da obiettivi di seguito riportati:

- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, garantendo il benessere psicologico dei lavoratori, in condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

-
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 - offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
 - favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 - sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

AZIONI POSITIVE

1) Garantire il benessere dei lavoratori

FINALITA'

- a) Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni

AZIONE

- a) L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore sotto forma di discriminazioni.

2) Formazione delle commissioni concorso

FINALITÀ

- a) Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni.

AZIONE

- a) Prevedere la presenza di genere maschile e femminile in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

3) Partecipazione a corsi di formazione qualificati:

FINALITÀ

- a) A tutti i dipendenti è garantita, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

AZIONE:

- a) I percorsi formativi strutturati sulla base di un piano di formazione concordato con il Segretario Generale in qualità di Responsabile anticorruzione e trasparenza prevedono unitamente alla formazione obbligatoria anche percorsi interdisciplinari su materie e tematiche di ampio raggio quale Appalti, gestione e conservazione documentale, contabilità in generale ecc...

4) Flessibilità di orario di lavoro:

FINALITA'

- a) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

AZIONE:

- a) Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenza di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente autorizzate dai Responsabili di servizio, compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio stesso.
- b) Istituire la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale.
- c) Favorire il lavoro agile (smart working), mediante accordi individuali da stipulare con i dipendenti richiedenti nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in continuità con le disposizioni introdotte durante la fase emergenziale e confluite, in ottemperanza agli indirizzi previsti per l'anno 2022 con l'adozione di un apposito Piano di organizzazione del lavoro agile - delibera di Giunta 53/2022- .

5) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza:

FINALITÀ :

- a) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

AZIONE :

- a) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
-



Città di POTENZA PICENA

Provincia di Macerata

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Potenza Picena sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

1. Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza secondo le indicazioni di ANAC., stato di salute delle risorse).

2. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell'attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/remoto;
7. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.