

Comune di Città Sant'Angelo

Provincia di Pescara



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023 - 2025

(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)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 *mission* 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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Provvedimento cardine per dare attuazione alle previsioni normative in materia di PIAO è il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".

Se il Decreto del Presidente della Repubblica rappresenta lo strumento attraverso il quale il PIAO va ad integrarsi con la normativa preesistente, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 fornisce le indicazioni in base alle quali deve essere approvato il PIAO. All'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge "Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto."

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno.

Tuttavia, per gli Enti Locali la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, stabilisce che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (n.d.r. 31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

Attualmente, la scadenza per l'adozione del PIAO da parte degli Enti Locali è il 30 maggio 2023, stante la proroga al 30 aprile 2023 per l'approvazione del bilancio di previsione, disposta dall'art. 1, comma 775 della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025".

Sommario

Sezione 1: scheda anagrafica dell'Amministrazione	
Sezione 2: Valore pubblico Performance e Anticorruzione	
Sottosezione 2.1: Valore Pubblico	
Sottosezione 2.2: Performance	
Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza	
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa	
Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile	
Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	
Sezione 4: Monitoraggio	
Sezione 5: Formazione	

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CITTA' SANT'ANGELO

Indirizzo: PIAZZA IV NOVEMBRE N. 1

Codice fiscale/Partita IVA: 00063640684

Sindaco: dott. MATTEO PERAZZETTI

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 54

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (31/12/2022): 14.795

Telefono: 085 96961

Sito internet: www.comune.cittasantangelo.pe.it

E-mail: info@comune.cittasantangelo.pe.it

PEC: comune.cittasantangelo@pec.it

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sezione 2.1 Valore Pubblico

Questa sottosezione del PIAO, rispetto ai contenuti delle altre sottosezioni (performance, anticorruzione e trasparenza, organizzazione e capitale umano) rappresenta una innovazione sostanziale. Il concetto di Valore pubblico è già presente nelle Linee Guida 2017-2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel Piano nazionale anticorruzione del 2019, e nelle Relazioni 2019 e 2020 del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro.

Per *Valore Pubblico*, le Linee Guida DFP intendono: il *livello complessivo di BENESSERE* economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders (parti interessate) creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea *Valore Pubblico in senso stretto* quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline.

Un ente crea *Valore Pubblico in senso ampio* quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia.

il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Valore Pubblico si protegge programmando misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza specifiche e generali.

Per il raggiungimento di queste finalità istituzionali, l'ente provvede a definire nei documenti di programmazione gli obiettivi strategici e operativi da perseguire.

Il D.M. del 30 giugno 2022 che determina il contenuto del presente Piano, all'articolo 3, comma 2, stabilisce che *"Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione"*.

Nel DUP, il Comune di Città Sant'Angelo, ha formulato la propria strategia tenendo conto delle caratteristiche peculiari del proprio territorio e del proprio tessuto urbano e sociale.

Di seguito vengono riportati gli obiettivi strategici contenuti nell'omonima sezione del Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 in data 22.12.2022:

Documento di riferimento	Attività da realizzare nel periodo gennaio 2023-2025				
	OBIETTIVI STRATEGICI - GENERAZIONE VALORE PUBBLICO	A chi è rivolto stakeholder	Target (obiettivo) (Quanto valore pubblico produciamo)	Da dove partiamo (base line)	Sindaco Assessore Segretario di Riferimento
DUP	Asilo nido				
	realizzazione del primo asilo nido Comunale; l'ubicazione dello stesso avverrà nell'attuale Scuola Materna di Madonna della Pace.	bambini e famiglie	miglioramento offerta servizi alla collettività	Rapporto Scuola istituzioni e famiglie da migliorare	sindaco-Vice Sindaco
DUP	Scuole				
	Intensificare la collaborazione Scuola-Istituzioni, per perseguire	Alunni e famiglie	Educazione civica	Rapporto Scuola istituzioni ancora migliorabile	Vicesindaco

	percorsi di crescita della consapevolezza civica dei cittadini di domani.				
	Realizzare, gradualmente e compatibilmente con situazioni strutturali e disponibilità economiche, coperture esterne agli ingressi scolastici, che fungano da riparo per gli studenti in caso di avverse condizioni meteo.	bambini e famiglie	miglioramento offerta servizi alla collettività	Rapporto Scuola istituzioni e famiglie ancora migliorabile	Sindaco- Vice Sindaco
	Assicurare il trasporto scolastico per gli alunni con esigenze “speciali”, anche per gli istituti superiori cittadini, garantendone l’assistenza.	Alunni diversamente abili	Esercizio diritto allo studio anche ad alunni speciali	Servizio assicurato ulteriormente implementabile	Vicesindaco
	Realizzazione Polo scolastico a Marina che soddisfi la crescente domanda e l’incremento demografico;	bambini e famiglie ed istituzioni scolastiche	miglioramento offerta servizi alla collettività	Rapporto scuola istituzioni ancora migliorabile	Sindaco- Vice Sindaco
	Potenziamento della strumentazione informatica delle scuole.	bambini e famiglie ed istituzioni scolastiche	miglioramento offerta servizi alla collettività	Rapporto scuola istituzioni ancora migliorabile	Sindaco- Vice Sindaco
DUP	Colonie estive				
	Ripristino delle colonie estive. Realizzare, anche nel periodo estivo, occasioni di svago e socializzazione ed alleggerire per di più, per i genitori che lavorano, il compito di garantire ai ragazzi, durante l’estate, l’impegno in attività di socializzazione e di sano divertimento.	Ragazzi in età scolare	Socializzazione, svago e sano divertimento in favore di minori con alleggerimento carico delle famiglie	Servizio ripristinato e da confermare	Vicesindaco
DUP	Doposcuola				
	Ripristino del servizio di doposcuola.	Alunni e famiglie	conciliazione attività lavorativa dei genitori con tempi di scuola dei figli	Servizio assicurato dagli istituti scolastici	Vicesindaco
DUP	Sport				
	Ottimizzazione dell’uso dell’impiantistica sportiva esistente, per una fruibilità diffusa.	Ragazzi praticanti le diverse discipline sportive	Aumento dell’offerta di impianti sportivi, al fine di consentire a tutti lo svolgimento delle attività sportive	Offerta adeguata alla domanda	Vicesindaco

	Individuazione di aree in cui realizzare i cd “playground”, ovvero piccole aree della grandezza di un campo da basket, per giochi a squadre;	Ragazzi ed adulti praticanti le diverse sportive	Aumento dell'offerta di impianti sportivi, al fine di consentire alla cittadinanza lo svolgimento delle attività sportive	Offerta adeguata alla domanda	Sindaco
	Giochi e sport senza età e senza barriere, realizzazione di parchi attrezzati con giochi senza barriere e percorsi salute per tutti, ma in particolare per una attività fisica all'aria aperta con piccoli attrezzi, dedicata alle persone anziane in particolare.	tutte le fasce di età interessate, in particolare gli anziani	Aumento dell'offerta di impianti sportivi, al fine di consentire alla cittadinanza, ed in particolare agli anziani lo svolgimento delle attività sportive	Offerta adeguata alla domanda	Sindaco
	Sviluppo di un percorso running e salute sulla circonvallazione con l'allestimento di una piccola area all'aperto fornita di attrezzi per la ginnastica, si tratta di un cammino che già oggi è vissuto come circuito di allenamento e di svago da moltissimi appassionati del footing che devono scansare, però, a destra e a manca, veicoli in sosta e traffico.	tutte le fasce di età interessate alla pratica del jogging e passeggiate	aumento dell'offerta al fine di consentire alla cittadinanza l'uso di spazi pubblici	Offerta adeguata alla domanda	Sindaco
	Punto di bike sharing realizzato mediante pensiline Fotovoltaiche per la ricarica delle stesse.	tutte le fasce di età in particolare per gli amanti della bicicletta	aumento dell'offerta al fine di consentire alla cittadinanza l'uso della bicicletta assistita e non assistita	Offerta adeguata alla domanda	Sindaco
DUP	Polo Museale				

	Creazione di un vero e proprio polo museale Comunale, che possa restituire alla fruibilità dei cittadini innanzitutto i numerosi reperti archeologici che giacciono da tempo immemore nelle stanze comunali	turisti del territorio e in particolare del centro storico	aumento dell'offerta al fine di consentire alla cittadinanza ed ai turisti di vedere i reperti archeologici rinvenuti sul territorio	Offerta adeguata alla domanda	Vice Sindaco assessore al centro storico
DUP	Base scout Pollice Verde				

	L'attuale base sita in sant' Agnese, destinata ad attività scout, dovrà essere potenziata ed attrezzata per poter ospitare quante più associazioni scout provenienti dalle diverse regioni, per una valorizzazione e promozione del territorio e dando così linfa al turismo verso le aree interne.	ai ragazzi del territorio agli scout anche di ambito regionale	dotazione di spazi adeguati per effettuare le attività sociali	servizio esistente da implementare	vice Sindaco
DUP	Attività dedicate agli animali da affezione				
	Cimitero per animali di affezione				
	Un progetto finalizzato a garantire ai nostri amici animali d'affezione, un luogo dedicato per la loro sepoltura.	alla collettività angolana e non per una migliore attenzione agli animali	dotazione di spazi per effettuare il servizio	normativa comunale eseguita	Sindaco
DUP	Aree sgambettamento cani				
	Individuazione di aree sparse sul territorio, per realizzare aree di sgambettamento cani	ai residenti del territorio attenti alla cure degli animali	dotazione di spazi per effettuare il servizio	normativa comunale eseguita	Sindaco
DUP	Sanità e sociale				
	Ambulatorio Cipressi				
	Garantire anche ai residenti delle zone interne, e soprattutto ad una fascia di popolazione che annovera molti anziani, la possibilità di fruire di un servizio poliambulatoriale nella frazione di Cipressi, che diventerà bacino di raccolta delle utenze anche delle contrade limitrofe.	ai residenti della zona di villa Cipressi	dotazione di spazi per effettuare il servizio	reperimento spazi e progettazione	Sindaco
DUP	SiAmo con le Donne				
	Immediata nomina del Comitato pari opportunità .				
	L'organismo avrà il compito di perseguire ogni azione ed Il comitato si occuperà, in concerto con l'Assessorato di riferimento, di promuovere campagne di sensibilizzazione sul tema, coinvolgendo scuole ed altre istituzioni.	Donne	Sensibilizzazione sul ruolo delle donne e sulla necessità di assicurare pari opportunità effettive per le stesse	Approvato Regolamento specifico	Vicesindaco

DUP	Casa delle donne secondo il modello del co-housing				
	Il Comune di città Sant'Angelo dispone di locali, appartamenti che saranno inseriti nel progetto citato, il quale prevede la creazione di luoghi protetti per donne vittime di violenza domestica, che abbiano bisogno di un luogo custodito e sicuro per sé stesse e/o i propri figli	Donne vittime di violenza	Protezione di donne e figli a rischio di violenza domestica	Attivato e da confermare	Vicesindaco
DUP	Disabilità				
	Adozione PEBA				
	Adozione del piano di eliminazione delle barriere architettoniche, su edifici e strade di proprietà comunale.	ai portatori di disabilità permanenti e transitoria	aumento della sensibilità nei confronti dei portatori di handicap	iniziata procedura da completare	Vice Sindaco
DUP	Scuolabus attrezzato per disabili				
	Adeguare, iniziando da uno, gli scuolabus, con sistemi che consentano il trasporto di disabili. Il fine è far percepire allo studente portatore di disabilità la possibilità della piena fruibilità dei servizi connessi al mondo della scuola.	Alunni diversamente abili	Integrazione effettiva alunni diversamente abili	Servizio assicurato e da ampliare	Vicesindaco
DUP	Sportello info disabilità				
	Obiettivo finalizzato alla semplificazione burocratica e la diffusione di informazioni utili per chi vive una situazione di difficoltà.	Persone svantaggiate e a livello fisico o psichico	Semplificazione amministrativa e maggiori informazioni in favore di soggetti diversamente abili	Servizio attivato e da confermare	Vicesindaco
DUP	Agevolazioni tributi				
	Studio per la sostenibilità di abbattimento dei Tributi, partendo dalla casistica di nuclei familiari con la presenza di un disabile, per poi abbracciare gradualmente altre situazioni di "difficoltà".	Disabili e famiglie con componenti portatori di disabilità	Riduzione pressione fiscale in favore di soggetti diversamente abili e/o nuclei familiari con soggetti disabili all'interno e soggetti in situazioni di disagio economico/sociale.	Attualmente sono previste le seguenti agevolazioni: 1) un abbattimento della TARI pari al 15% per coloro aventi una disabilità riconosciuta ai sensi della legge 104 art. 3 comma 3 con isee fino a € 12.000,00;	Assessore alle Finanze

				2) Esenzione CUP passi carrabili, le rampe, e simili e le riserve di posteggio su aree pubbliche destinati a soggetti portatori di handicap agevolazioni adeguate.	
DUP	Partecipiamo				
	Cittadini informati e partecipi				
	Incontri tematici e periodici in sala consiliare per discutere progetti e idee che riguardino zone e/o categorie precise.	tutta la cittadinanza	sensibilizzazione a partecipazione attiva della collettività	in corso di definizione	sindaco
	Settimana dello sport angolano				

	Calendario di gare e tornei della durata di una settimana, dislocate su tutto il territorio, per promuovere, in sinergia con le Associazioni e i Club, la cultura dello sport e della Salute.	Praticanti sport	Promozione cultura dello sport	In corso di organizzazione	Sindaco
	Casa delle Associazioni				
	Individuazione e messa a disposizione di un locale di proprietà comunale come luogo di scambio di idee e progettazione.	Associati di associazion i	Formazione rete di scambio di idee e progetti	In corso di allestimento	Sindaco
	Ente manifestazioni				
	Creazione di un Ente manifestazioni che raccolga tutte le esperienze e le risorse umane delle varie organizzazioni per meglio coordinare e promuovere tutte le iniziative.	tutta la cittadinanz a	costituzione di azienda speciale od istituzione	analisi del territorio	Vice Sindaco
	Scuola di musica comunale				
	Un'occasione formativa preziosa per i ragazzi angolani , e non solo, che oggi si rivolgono ad altre scuole comunali fuori territorio.	tutta la cittadinanz a	costituzione di azienda speciale od istituzione che gestisca scuola comunale di musica	scuola comunale di musica costituita con Delibera di Giunta del 2019	Vice Sindaco
DUP	MIGLIORIAMO LA VIVIBILITÀ				

	Adozione del Piano del traffico anche per studiare e sperimentare soluzioni alternative per la viabilità	collettività angolana	miglioramento viabilità	In corso di allestimento	Sindaco
	Al fine di incentivare l'utilizzo di mezzi pubblici, si pensa di sollecitare presso la TUA, la creazione di un'area di interscambio in zona Marina, per intensificare le linee di trasporto urbano.	collettività angolana	miglioramento viabilità	In corso di allestimento	Sindaco
	Progetto "Adotta un Vicolo": idea proposta in questi anni alla maggioranza in carica, ma mai accolta; prevede la possibilità di affidare a sponsor la sistemazione di parti del Centro Storico, così come avviene in altre realtà (Es Ostuni), con un Progetto articolato e che coinvolge l'intera comunità.	collettività angolana	miglioramento decoro urbano	In corso di allestimento	Sindaco
	Recupero degli spazi comunali ad oggi inutilizzati o di parti abbandonate del centro storico per l'apertura di un centro di coworking e che funga da incubatore d'impresa mediante lo sfruttamento delle risorse comunitarie.	ai giovani imprenditori	aumenti spazi a canone ridotto	In corso di allestimento	Sindaco
	Valorizzazione dei punti panoramici, per sfruttare l'assoluta unicità che la vista a 360 gradi del nostro colle è capace di offrire sul panorama di questa parte d'Abruzzo.	ai turisti e collettività	aumento spazi per visibilità	In corso di allestimento	Sindaco
DUP	Urbanistica				
	Adozione di un nuovo PRG	collettività del territorio	riduzione consumo di suolo	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Riqualificazione dei comparti edilizi in ottemperanza alle normative vigenti statali e regionali.	collettività del territorio	aumento flessibilità edificatoria	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Ripristino Commissione edilizia urbanistica. Attivazione della commissione urbanistica per opere e insediamenti di interesse pubblico.	praticanti professionisti	promozione migliore trasparenza	In corso di allestimento	ass urbanistica

	Attuazione Regolamento rurale.	praticanti professionisti	promozione migliore trasparenza	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Redazione Piano asservimento terreni.	praticanti professionisti	promozione migliore trasparenza	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Individuazione area dedicata ad Elisoccorso, attualmente interna allo stadio	collettività del territorio	riduzione tempi x soccorso	In corso di allestimento	Sindaco
	Realizzazione di una zona Franca presso l'area industriale di Piano di Sacco per il recupero delle opere di urbanizzazione esistenti e l'incentivo occupazionale delle zone interne svantaggiate.	operatori settore produttivo	riduzione consumo di suolo	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Ripianificazione territoriale per permettere una divisione più netta tra le aree commerciali e quelle residenziali mediante la creazione di spazi comuni nei nuovi quartieri dormitori, generati dalle vecchie lottizzazioni.	operatori settore produttivo	riduzione consumo di suolo	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Elaborazione di un progetto organico in grado di favorire la residenza di nuovi nuclei famigliari all'interno del centro storico e incentivare nuove attività economiche. Si svilupperà attraverso due direttrici: agevolazioni sulla fiscalità locale, servizi privilegiati e snellimento delle difficoltà burocratiche.	ai giovani e operatori	aumento sensibilità per attività	In corso di allestimento	ass urbanistica

	Tra gli interventi che avranno priorità la sistemazione della facciata sottostante il parcheggio De Cecco prospiciente la Circonvallazione, oggi completamente abbandonata. Si interverrà per ridare senso estetico, omogeneità e continuità visiva.	collettività del territorio	aumento sensibilità architettonica	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Riquilificazione energetica delle strutture comunali mediante l'utilizzo dei fondi Europei previsti, mediante l'autofinanziamento generato dall'abbattimento	collettività del territorio	riduzione consumi energetici	In corso di allestimento	Sindaco

	dei consumi.				
	Massimo impegno per una revisione delle strutture di urbanizzazione primaria, ormai insufficiente ed inadeguate alla crescita demografica che ha interessato Città Sant'Angelo, con coinvolgimento stringente e continuo degli organismi ed Enti coinvolti comparti edilizi.	collettività del territorio	aumento sensibilità architettonica	In corso di allestimento	ass urbanistica
DUP	Bike sharing				
	Creazione aree di scambio per bike sharing, tra Marina di Città Sant'Angelo e Centro Storico, soprattutto in vista del collegamento tramite il terzo ponte sul Saline, della viabilità ciclopedonale.	collettività e turismo	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	Sicurezza				
	Ampliamento sistema di videosorveglianza ed adozione misure per il controllo della velocità veicolare soprattutto nelle contrade e frazioni.	Popolazione residente	Aumentare il numero di telecamere attive per migliorare la percezione di sicurezza dei cittadini e contrastare ogni forma di illegalità, attraverso azioni volte alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa e predatoria e alla promozione del rispetto del decoro urbano.	Il sistema comunale di videosorveglianza conta già 60 telecamere attive su tutto il territorio	Sindaco, Assessore alla Viabilità, Assessore all'Urbanistica, Tutela del Centro Storico e del Patrimonio Architettonico
	Richiesta alle autorità centrali l'ampliamento della Caserma dei Carabinieri di Città Sant'Angelo.	Popolazione residente	Migliorare la percezione di sicurezza dei cittadini e contrastare ogni forma di illegalità, attraverso azioni volte alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa e	Il Comune è già dotato di una Caserma	Sindaco

			predatoria.		
	<p>Recepimento comunale delle norme del D. L. 113 del 4.10.18 meglio conosciuto come “DECRETO SICUREZZA” attraverso normativa regolamentare comunale ad hoc. In particolare e soprattutto per quanto di propria competenza, e considerata la presenza di due CAS ubicati sul territorio angolano (il primo in centro storico e l’altro nella zona di Madonna dellaPace), sarà priorità assoluta limitare la permanenza negli stessi solo agli effettivi titolari di protezione internazionale o ai minori stranieri non accompagnati. Con l’avvenuta abolizione della cosiddetta “protezione umanitaria”, la concessione del permesso di soggiorno è legata esclusivamente ad una casistica assai circoscritta e che presenti un oggettivo carattere di gravità.</p>	Popolazione residente	<p>Migliorare la percezione di sicurezza dei cittadini e contrastare ogni forma di illegalità, attraverso azioni volte alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa e predatoria e alla promozione del rispetto del decoro urbano.</p>	<p>Già approvato il Regolamento Comunale di Polizia Amministrativa e sicurezza Urbana (Delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 28 aprile 2022), che prevede espressamente l’introduzione del c.d. D.A.Spo. Urbano</p>	Sindaco
	<p>I due CAS presenti, difatti, saranno depotenziati sia perché il numero dei suoi ospiti subirà un sensibile decremento e sia perché le risorse per il loro mantenimento andranno sempre più assottigliandosi. L’amministrazione comunale, nella persona del Sindaco che si è visto ampliare notevolmente i suoi poteri e compiti, anche in questo delicato ambito, applicherà anche, secondo le direttive e in collaborazione stretta con la Prefettura, il DASPO Urbano ovvero, per mezzo di normativa comunale di dettaglio, avrà il potere di multare e allontanare da alcune zone della città persone che mettono a rischio la salute dei cittadini o il decoro urbano.</p>	Popolazione residente	<p>Migliorare la percezione di sicurezza dei cittadini e contrastare ogni forma di illegalità, attraverso azioni volte alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa e predatoria e alla promozione del rispetto del decoro urbano.</p>	<p>Già approvato il Regolamento Comunale di Polizia Amministrativa e sicurezza Urbana (Delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 28 aprile 2022), che prevede espressamente l’introduzione del c.d. D.A.Spo. Urbano</p>	Sindaco
DUP	Beni Comuni				

	Regolamento sulla cura condivisa dei beni comuni urbani: i privati che volessero farsi carico della cura di un bene o un'area pubblica, potranno farlo in maniera trasparente e regolamentata.	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
DUP	Ambiente e territorio				
	Monitoraggio degli impianti che trattano rifiuti sul territorio;	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	Incremento della raccolta differenziata, con drastica riduzione della frazione di indifferenziata che ad oggi costituisce uno dei costi più esosi che il Comune e la cittadinanza sopporta.	collettività e turismo	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco

	Intensificare i controlli, onde sopprimere l'illecito e disordinato abbandono dei rifiuti, spesso ingombranti e spesso pericolosi, nonché provenienti da persone residenti in Comuni limitrofi, dove suddetti controlli già esistono.	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	Valorizzazione della zona di Via Torre Costiera e azioni utili a combattere degrado ed incuria delle aree.	collettività e turismo	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	Censimento e ripristino di antichi tracciati comunali per destinarli a percorsi esplorativi (es. cd strada "dei pesciaroli") a piedi, bicicletta, cavallo: iniziativa interessante per consolidare la presenza turistica e diversificare le offerte.	turisti	valorizzazione turistica dell'intero territorio comunale	antichi tracciati da valorizzare	Vice Sindaco Dott.ssa Lucia Travaglini
	Realizzazione di una zona Franca presso l'area industriale di Piano di Sacco per il recupero delle opere di urbanizzazione esistenti e l'incentivo occupazionale delle zone interne svantaggiate.	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	ass urbanistica

	Riqualificazione energetica delle strutture comunali mediante l'utilizzo dei fondi Europei previsti, mediante l'autofinanziamento generato dall'abbattimento dei consumi.	collettività del territorio	riduzione consumi energetici	In corso di allestimento	Sindaco
	Ripianificazione territoriale per permettere una divisione più netta tra le aree commerciali e quelle residenziali mediante la creazione di spazi comuni nei nuovi quartieri dormitori, generati dalle vecchie lottizzazioni	collettività angolana	riduzione consumo di suolo	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Realizzazione di impianti di fito-depurazione Comunali per la gestione dei reflui assimilabili a domestici di zone abitate (case popolari, c.da Alzano ecc.) sprovviste di allaccio fognario	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
DUP	MARINA DI CITTÀ SANT'ANGELO				
	Istituzione a Marina di un presidio di Polizia Municipale	Residenti in località Marina di Città Sant'Angelo e, in generale, popolazione residente nella zona di territorio a valle rispetto al Centro Storico	Istituzione del presidio e definizione di orari e giorni di attività	In corso di organizzazione	Sindaco
	Mercato Comunale nella Piazza.				
	Creazione di una Commissione itinerante per il monitoraggio della situazione dei fiumi Saline e Piomba.	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	Revisione piano di Emergenza esondazioni.	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	Via Torre Costiera: Obiettivo principale è quello di promuovere ed	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco

	incentivare, come Comune, l'avviamento di attività ricreative ed esercizi commerciali privati aperti tutto l'anno al fine di movimentare fattivamente la suddetta area.				
	Creazione di una pista panoramica ciclabile, da collegamento tra le piste già esistenti a Montesilvano e Silvi.	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Recupero ambientale ed istituzione di una ZPS (zona di protezione sociale) nella zona compresa tra le foci del fiume Saline e del torrente piomba mediante la valorizzazione della macchia mediterranea esistente.	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	La riqualificazione delle spiagge e delle aree limitrofe mediante un insediamento sportivo e ricreativo dotato di impianti, stabilimenti balneari, e strutture ricettive. (ristoranti, chioschi) a basso impatto ambientale monopiano costituito da strutture prefabbricate leggere.	collettività angolana	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	Realizzazione Parco Pubblico "SIAMO Insieme", con percorsi salute per anziani e giochi senza barriere, fruibili anche da portatori di disabilità.	aumento sensibilità ambientale	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
DUP	Madonna della Pace				
	Messa in sicurezza e ristrutturazione di campetto e piazza, con studio sulla migliore soluzione.	residente m. della pace	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	Cas Torre del Moro: controlli stringenti sul rispetto delle norme igienico-sanitarie e di quelle sull'agibilità dell'edificio	non più esistente	non più esistente		

	Messa a norma dell'ubicazione dei pali della illuminazione attualmente inesistenti al centro dei marciapiedi.	residenti m. della pace	aumento sensibilità ambientale	In corso di allestimento	Sindaco
	Asilo nido Comunale	giovani coppie	servizio alle famiglie	In corso di allestimento	Sindaco
DUP	Cipressi				
	Ampliamento del cimitero	residenti della zona	aumenti posti loculi	In corso di allestimento	Sindaco
	Portare un ambulatorio medico.	residenti della zona	aumento servizi sanitari	In corso di allestimento	Sindaco
DUP	Zona Piano della Cona				
	Ampliamento della pubblica illuminazione.	residenti della zona	aumento sensibilità sicurezza	In corso di allestimento	Sindaco
	Maggiore decoro e pulizia delle aree pubbliche.	residenti della zona	aumento sensibilità di decoro	In corso di allestimento	Sindaco
DUP	COMMERCIAMO				
	Favorire la costituzione di associazioni per ogni settore (commercio, turismo, ristorazione, agricoltura) ed essere interlocutore presente e ricettivo di proposte ed iniziative.	collettività angolana	sostegno sensibilità attività	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Riprendere il dialogo con Enti preposti alla fornitura di acqua di bonifica, fondamentale per l'agricoltura, nelle zone Sorripe e San Vittorito.	residenti della zona	stegno sensibilità attività	In corso di allestimento	ass urbanistica
	Identificare e riportare in auge antichi Arti e Mestieri angolani e farne punto di forza dell'offerta turistica e della formazione dei giovani.	turisti e giovani	valorizzazione turistica dell'intero territorio comunale	botteghe artigiane	Vice Sindaco Dott.ssa Lucia Travaglini
	Creare "Sistema turistico agroalimentare Città Sant'Angelo, generando un vero e proprio BRAND che	turisti ed imprenditori	valorizzazione turistica ed economica dell'intero territorio	imprese agricole	Vice Sindaco Dott.ssa Lucia Travaglini - Assessore Di

	garantisca standard di qualità generali.		comunale		Gregorio
	Creazione di un Marchio Comunale vero e proprio (De.Co.), per identificare e promuovere i prodotti del territorio.	turisti ed imprenditori	valorizzazione turistica ed economica dell'intero territorio comunale	imprese agricole	Vice Sindaco Dott.ssa Lucia Travaglini - Assessore Di Gregorio
	Individuazione, sul territorio di area idonea all'installazione di box in legno, destinati ad accogliere i produttori agricoli locali per la vendita al pubblico stabile, dei prodotti del proprio lavoro. Sarebbe questa possibilità concreta per gli acquirenti di poter acquistare, a prezzi convenienti, prodotti agricoli locali, nell'assoluta certezza della loro provenienza MADE IN ITALY. Gli agricoltori e i produttori locali interessati, pagherebbero una piccola somma a titolo di quota per la concessione del box, ma la suddetta iniziativa sarebbe di fatto patrocinata dal Comune di Città Sant'Angelo.	attività angolane	sostegno sensibilità attività	In corso di allestimento	ass urbanistica
	I box saranno assegnati previa emanazione di un Regolamento e di un Bando pubblico.				
DUP	ACCOGLIAMO				
	APP TURISTICA: consentirà a tutte le attività ricettizie di registrarsi su un'app creata dal Comune stesso, e di essere così reperibili da qualunque parte del mondo per prenotazioni e visite.	turisti	valorizzazione turistica ed economica dell'intero territorio comunale	OBIETTIVO REALIZZATO	Vice Sindaco Dott.ssa Lucia Travaglini - Assessore Di Gregorio
	Lo stesso supporto fornirà ai turisti info utili sui punti di maggiore interesse del territorio angolano				
	COMMISSIONE TURISMO: vedrà potenziati i suoi compiti, lavorando in sinergia con gli operatori del settore ricettizio e turistico in	turisti - imprenditori del settore	valorizzazione turistica ed economica dell'intero territorio comunale	imprenditori del settore	Vice Sindaco Dott.ssa Lucia Travaglini - Assessore Di Gregorio

	generale, per creare progetti e reti di collaborazione al fine di garantire un'offerta allettante ai turisti, e di consolidarne la presenza sul territorio.				
	Attuare iniziative di promozione dell'immagine della città come "I borghi più belli d'Italia", Cittàslow, Città del vino, Città dell'Olio	turisti - imprenditori del settore - associazioni del settore	valorizzazione turistica ed economica dell'intero territorio comunale	imprenditori del settore ed associazioni	Vice Sindaco Dott.ssa Lucia Travaglini - Assessore Di Gregorio

Programma Triennale Lavori Pubblici 2023 - 2025 (Rev. 3)

Strade Infrastrutture e Trasporti				
Manutenzione straordinaria strade bitumate	400.000	300.000	300.000	Accordo di programma
Miglioramento viabilità comunale	300.000			Fondi Ministeriali
Interventi di mitigazione e di riduzione del rischio alluvione di torrente Piomba e rischio idrogeologico del territorio comunale (contratto di fiume Piomba)		2.000.000		Fondi Ministeriali PNRR
Interventi di mitigazione e di riduzione del rischio alluvione del fiume tavosaline e di riduzione del rischio idrogeologico del territorio comunale (contratto di fiume Saline)		4.000.000		Fondi Ministeriali PNRR
Realizzazione di nuova linea fognaria acque nere con sezionamento e dismissione di impianti di sollevamento esistenti in c.da San Pietro Vertonica.	7.698.048			Fondi Ministeriali PNRR
Realizzazione di nuova linea fognaria acque nere con sezionamento e dismissione di impianti di sollevamento esistenti in Via Piano della Cona - Vertonica.	8.623.980			Fondi Ministeriali PNRR
Realizzazione di nuova linea fognaria acque nere con sezionamento e dismissione di impianti di sollevamento esistenti in Via degli Ulivi e Via Achille Grandi	6.829.189			Fondi Ministeriali PNRR
Realizzazione di impianto di fitodepurazione in via Fonte Canale	150.000			Mutuo

Descrizione Intervento	2023	2024	2025	Descrizione Finanziamento
-------------------------------	-------------	-------------	-------------	----------------------------------

Riqualificazione aree via Torre Costiera Fiume Saline , via matrino con realizzazione pista ciclabile e edilizia convenzionata (qualità dell'abitare)	2.800.000			Fondi Ministeriali
Realizzazione ascensore per superamento barriere architettoniche tra Via Circonvallazione e parcheggio De Cecco per accessibilità e miglioramento accesso all'Istituto Spaventa e vie e strutture pubbliche del centro storico	300.000			Fondi Regionali
Intervento di mitigazione rischio idrogeologico strada Colle Tondo	200.000			Fondi Ministeriali
Intervento di mitigazione rischio idrogeologico strada Fosso Mammoccio		200.000		Fondi Regionali
Intervento di mitigazione rischio idrogeologico strada Sant'Agnese		200.000	100.000	Fondi Regionali
Intervento di mitigazione rischio idrogeologico strada San Lorenzo		100.000	100.000	Fondi Regionali
Intervento di mitigazione rischio idrogeologico strada Fonte Vecchia		700.000		Fondi Regionali
Interventi di rafforzamento e potenziamento della mobilità cicloturistica urbana comunale		3.000.000		Fondi Ministeriali PNRR
Intervento di consolidamento nel comune di Città Sant'Angelo alla via Circonvallazione - II lotto	2.300.000			Fondi Regionali
Interventi di mitigazione dissesto idrogeologico e di protezione civile ex strada provinciale - Via G. D'Annunzio -Via Innamorati		2.390.000		Fondi Regionali
Riqualificazione e potenziamento delle opere di urbanizzazione esistenti nel centro storico da destinare a verde e parcheggi	100.000			Fondi Regionali
Idem sopra - cofinanziamento comunale	31.000			Alienazioni
Realizzazione di infrastruttura per l'elisoccorso in c.da Alzano con annesse aree di Protezione Civile	300.000			Fondi Ministeriali PNRR
Interventi di riqualificazione e realizzazione marciapiedi in Via Torrette	200.000			Mutuo

Interventi di riqualificazione e realizzazione marciapiedi in Via Piomba di innesto con viale Petruzzi	250.000			Mutuo
Interventi di riqualificazione marciapiedi e strada di via dei ciclamini e via delle ginestre	250.000			Accordo di programma
Realizzazione piazzetta in località "Annunziata"		200.000		Alienazioni
Strada di collegamento viale matrino (SS16)- Via della scafa con annessa realizzazione pista ciclabile e interventi mitigazione del rischio idrogeologico argine fiume saline		3.000.000		Fondi Regionali

Progetto "casa delle donne" - Centro di ospitalità in emergenza	353.088			Fondi Ministeriali PNRR
Interventi sul patrimonio				
Costruzione nuovi loculi cimiteriali	100.000	100.000	100.000	Alienazioni cimiteriali
Ampliamento area cimiteriale Villa cipressi	100.000			Accordo di programma
Interventi di adeguamento e prevenzione rischio sismico della sede comunale e biblioteca	2.500.000			Fondi Ministeriali PNRR
Interventi di adeguamento anticendio sede comunale, biblioteca, sede vigili	100.000			Alienazioni
Interventi di efficientamento e miglioramento energetico sede comunale, biblioteca e sede comando polizia municipale	980.000			Fondi Ministeriali PNRR
Lavori di efficientamento energetico edifici comunali	180.000	180.000		Fondi Ministeriali
Ristrutturazione parziale locali Ex Manifattura Tabacchi da destinare a Centro Culturale e spazi accoglienza	1.700.000			Fondi Ministeriali PNRR
Interventi di valorizzazione e rigenerazione del giardino comunale con annesso "cisternone" nel centro storico	100.000			Accordo di programma
Intervento di efficientamento energetico e riduzione rischio sismico dalla stazione Comando Carabinieri in Via G. D'Annunzio	650.000			Fondi Ministeriali PNRR
Interventi di efficientamenti energetico e riduzione rischio sismico edificio comunale ubicato in Via A.Diaz del centro storico		600.000		Fondi Ministeriali PNRR
Impianti sportivi				
Risanamento igienico ed edilizio degli impianti sportivi ed efficientamento energetico	120.000			Fondi Regionali
Miglioramento dell'impianto sportivo denominato "Leonardo Petruzzi"		1.021.000		Fondi Ministeriali
Realizzazione campo di calcio in località San Martino con annessi spogliatoi	1.000.000			Mutuo
Realizzazione copertura campetto in via G.D'Annunzio, risanamento igienico ed edilizio strutture esistenti (sport e periferia 2022)	500.000			Fondi Ministeriali
Edilizia scolastica				
Adeguamento Sismico scuola primaria "P. Ritucci" in via Circonvallazione n. 17	1.057.604			Fondi Ministeriali PNRR
Ampliamento plesso scolastico "Fabbiani"	1.200.000			Fondi Ministeriali PNRR
Costruzione di asilo nido in loc. Madonna della Pace "La Caravella"	2.389.692			Fondi Ministeriali PNRR

Adeguamento e realizzazione mensa scolastica presso scuola "F.Fabbiani"	467.700			Fondi Ministeriali
Interventi di ripristino e potenziamento mensa scolastica sottostante corpo uffici della scuola elementare "P.Ritucci"	800.000			Fondi Ministeriali
Ampliamento e sistemazione aree pertinenziali esterne delle scuole dell'infanzia in loc. Fonte Umano-San Martino.		250.000		Mutuo
Demolizione e ricostruzione scuola dell'infanzia Saline	1.350.000			Fondi Ministeriali PNRR

I progetti in materia di lavori pubblici che l'Ente finanzia con le risorse PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), alla data del 31/12/2022, sono riassunti nella tabella che segue:

CUP	SINTETICA DESCRIZIONE DEL PROGETTO	MISURA	IMPORTO FINANZIATO DAL PNRR (euro)	AVVIATO/NON AVVIATO	DATA FINALE
J47B20001090001	Intervento di mitigazione dissesto idrogeologico. consolidamento e protezione civile muro giardino comunale	I2.2	700.000,00 €	Avviato	30/06/2023
J46H20000070002	Regimazione reti acque bianche in località Marina e sistemazione fossi	I2.2	600.000,00 €	Avviato	30/06/2023
J43H20000460001	Lavori di ristrutturazione scuola dell'infanzia in località Fonte Umano	I2.2	550.000,00 €	Avviato	30/08/2023
J44I20000700001	Ristrutturazione succursale scuola secondaria di primo grado in località Marina	I2.2	550.000,00 €	Avviato	
J41B22000830006	Costruzione di asilo nido in loc. Madonna della Pace "La Caravella"	I1.1	2.389.692,00 €	Avviato	30/06/2026
J49F19000060001	Adeguamento sismico, Adeguamento impiantistico, messa in sicurezza elementi non strutturali. lett. a) Ala ovest - Lotto 1	I3.3	776.095,61 €	Avviato	30/06/2026
J49J21007410001	Interventi di efficientamento energetico	I.2.2	90.000,00 €	Avviato	

J49J20000670001	Interventi di efficientamento energetico	I.2.2	90.000,00 €	Avviato	
J49E19001520001	Interventi di efficientamento energetico	I.2.2	90.000,00 €	Avviato	
J44J22000310006	Interventi di efficientamento energetico	I.2.2	90.000,00 €	Avviato	30/09/2023
J41B22000800006	Demolizione e ricostruzione scuola P. Ritucci	I3.3	1.057.604,00 €	Non Avviato	30/06/2026
J45E22000400006	Realizzazione mensa scuola F. Fabbiani	I1.2	467.700,00 €	Non Avviato	30/06/2026
J48H22000400006	Ristrutturazione immobile ex manifattura tabacchi da adibire a centro culturale e spazio accoglienza profughi	1.1.1	1.700.000,00 €	Non Avviato	
J47H22000680001	Progetto "casa delle donne - centro di ospitalita' in emergenza"*viale matrino - ex via saline 83*lavori di manutenzione straordinaria e rimessa in esercizio della struttura in oggetto				
		2	353.088,00 €	Non Avviato	

Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte dei soggetti fragili

Il Comune di Città Sant'Angelo ha implementato una serie di azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, con particolare attenzione ai soggetti fragili e over 65. Di seguito sono riportate sinteticamente le misure previste dal "Piano triennale per l'informatica", adottato con delibera di giunta n. 77 del 14/04/2023 e allegato al presente PIAO.

Candidature	Status	Importo richiesto e finanziato	Decreto di finanziamento	CUP
"Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"	Finanziato	14.000,00 €	Decreto n. 25 - 3 / 2022 - PNRR	J41F22002400006
"Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO"	Finanziato	17.150,00 €	Decreto n. 24 - 4 / 2022 - PNRR	J41F22002760006
"Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Aprile 2022".	Finanziato	49.706,00 €	Decreto n. 23 - 4/2022 - PNRR	J41F22002770006
Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali "	Finanziato	121.992,00 €	Decreto n. 85 - 1/2022 - PNRR	J41C22001440006
Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali"	Finanziato	32.589,00 €	Decreto n. 131 - 1/2022 - PNRR	J41F22003640006

Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	Finanziato	155.234,00 €	Decreto n. 135 - 1/2022 - PNRR	J41F22003990006
		390.671,00 €		

Pari opportunità ed equilibrio di genere

In un contesto come quello italiano, caratterizzato da bassi livelli di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e da differenze di retribuzione a sfavore della componente femminile, il monitoraggio, la promozione e il sostegno alle pari opportunità diventano obiettivi strategici.

L'importanza e la centralità delle amministrazioni pubbliche, chiamate a svolgere un'azione propositiva e propulsiva, ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, è stata ribadita anche con la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", coerentemente alle indicazioni contenute nella direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a predisporre il Piano delle Azioni Positive, avente durata triennale, quale strumento utile a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Più di recente, la questione relativa al superamento delle disparità di genere è stata posta al centro anche nelle azioni di rilancio dello sviluppo nazionale in seguito alla pandemia da Covid-19: nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la parità di genere rappresenta una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano stesso. Con il D.L. 36/2022, convertito in L. n. 79/2022, che detta ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR, all'art. 5 "Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere" si stabilisce che le amministrazioni adottino misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato prevedendo, a tal fine, l'adozione di specifiche Linee guida che sono state approvate il 6 ottobre 2022 dal Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n.113 – e dei relativi Regolamenti, di cui al Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica del 01/12/2021, in una prevalente ottica di semplificazione e al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese" tra gli atti di programmazione assorbiti nel PIAO, rientra anche il Piano di azioni positive, oggi pertanto confluito in un'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione.

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

La Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000 e 165/2001 e per ultima la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il "Piano di Azioni Positive" rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento irrinunciabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Il Comune, da anni, promuove azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti, ma ha anche posto le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata. L'attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità è stata, però, fino ad ora, caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle attività intraprese. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETTIVO 1)

Il Comune si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., 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 o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;

istituzione del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere;

interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)

Il Comune si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;

monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;

realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo;

prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità, oltre che migliorare a produttività ed il clima lavorativo generale.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;

sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro e dei rientri pomeridiani, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

autorizzazione allo svolgimento della prestazione in modalità agile, secondo tempi e modi stabiliti dalla normativa vigente in materia.

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;

incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;

raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);

diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;

diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G. (OBIETTIVO 6)

Il Comune si impegna a valorizzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni. L'istituzione del CUG non deve comportare nuovi o maggiori oneri finanziari. I componenti rimangono in carica per tre anni, con possibilità di rinnovo una sola volta e per la stessa durata. Il CUG è formato dai componenti designati da ciascuna organizzazione sindacale e dai rappresentanti dell'amministrazione.

Sottosezione 2.2: Performance

La deliberazione ANAC n. 89/2010 definisce la performance come “il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è costituita”.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l’attività che viene attuata dal soggetto per raggiungere il risultato.

L’insieme di questi elementi consente di distinguere tra: performance organizzativa e performance individuale.

La performance organizzativa viene intesa come l’insieme dei risultati gestionali attesi dell’amministrazione nel suo complesso, concernente gli ambiti individuati all’articolo 8 del D.Lgs. n. 150 del 2009.

La performance individuale viene invece intesa come la misura il contributo fornito dal singolo dipendente, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione, all’esito della valutazione individuale.

Per gli enti locali, l’articolo 2 del Dpr 81/2022 prevede che nel Piano vengano assorbiti il piano della performance (articolo 10 del Dlgs 150/2009) e il piano dettagliato degli obiettivi (articolo 108 del Dlgs 267/2000).

Il presente documento assorbe in tale sezione quanto previsto dall’art. 10, comma 1 lettera a) del d.lgs. n. 150/2009 relativamente all’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di redigere annualmente un Piano della Performance definito su base triennale dall’organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell’amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 1/2017). Con il Piano delle performance ed i suoi aggiornamenti vengono inoltre definiti gli obiettivi specifici ed annuali di cui all’articolo 5, comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009 ed agli stessi correlati indicatori di misurazione di performance dell’amministrazione e di misurazione di performance individuale.

Dagli obiettivi operativi contenuti nel DUP discendono gli obiettivi esecutivi che ne dettagliano i contenuti e consentono l’attribuzione ai Responsabili delle risorse con il Piano Esecutivo di Gestione.

Di seguito vengono rappresentati gli obiettivi gestionali per l’esercizio finanziario 2023, concordati con i Dirigenti, definiti in coerenza con i documenti di programmazione dell’Ente e preventivamente condivisi con l’OIV comunale.

SEGRETARIO GENERALE – Dott. Gian Luigi ZANATTA

Descrizione dell’obiettivo:

OBIETTIVO N. 1 – Attività di coordinamento capi settori

Nell’ambito del proprio ruolo manageriale provvedere a garantire il coordinamento degli incaricati di P.O. (capi settore), la sovrintendenza sull’attività dei responsabili di Settore tramite note circolari (almeno 2) o incontri (almeno 1) sia in forma singola che collegiale volti al miglioramento della comunicazione interna ed esterna fra i vari Settori, risolvendo eventuali conflitti di attribuzione fra gli stessi. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N.2 – Verifica della formazione sul piano anticorruzione e atti da pubblicare sito trasparenza

Richiesta al personale sulla formazione del piano anticorruzione e verifica atti soggetti a pubblicazione di cui all’allegato D del Piano anticorruzione 2022/2024. L’obiettivo è quello di verificare la formazione del piano anticorruzione e di realizzare una compiuta pubblicazione dei dati prescritti per legge. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 - Obiettivo: operativo

OBIETTIVO N.3 - Coordinamento dei responsabili nel raggiungimento degli obiettivi e degli indirizzi stabiliti dall’amministrazione

Richiesta alle PO dello stato di attuazione dei propri obiettivi gestionali attraverso apposite relazioni. L’obiettivo è quello di coordinare i responsabili di settore nel raggiungimento degli obiettivi indicati dall’amministrazione. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

Responsabile politico	Responsabile gestionale	Orizzonte temporale
Sindaco	Dott. Gianluigi ZANATTA	2023/2025

SETTORE 1-Resp. Dott. Antonino D’Arcangelo

Descrizione dell’obiettivo:

OBIETTIVO N. 1 - Gara di importo sopra la soglia di rilevanza comunitaria per l'affidamento del servizio di mensa scolastica, con introduzione alimenti biologici, DOP, IGP e filiera corta.

Indicatori: Assunzione determinazione a contrarre entro il 30 giugno 2023. Pubblicazione bando ed altra documentazione di gara entro il 31 luglio 2023. Aggiudicazione definitiva entro il 31 dicembre 2023. Risorse umane impiegate n. 2 (Iole V. e Simona S.) Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 2 - Procedura ad evidenza pubblica per il conferimento di un incarico di lavoro autonomo ad un esperto in funzioni tecniche per l'attuazione degli interventi finanziati con PNRR.

Indicatori: Nomina commissione di valutazione dei titoli entro il 28 febbraio 2023. Approvazione graduatoria definitiva entro il 31 maggio 2023. Preparazione contratto entro il 30 giugno 2023. Risorse umane impiegate n. 1 (Marco C.). Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 3 - Ricorso a cittadini attivi

Indicatori: Istruttoria delle domande entro il 28 febbraio 2023. Completamento istruttoria delle domande entro il 31 maggio 2023. Avvio delle attività entro il 1° agosto 2023. Risorse umane impiegate n. 2 (Simona S. e Marco C.) Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 4 - Verifica atti da pubblicare in amministrazione trasparente

Indicatori: Relazione di cui all'allegato D del Piano di prevenzione della corruzione entro 31 dicembre 2023 e relazione di cui all'allegato B del piano di prevenzione della corruzione entro il 31 dicembre 2023. Risorse umane impiegate n. 1 (marco C.) Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 - Obiettivo: operativo

OBIETTIVO n. 5 – Organizzazione colonie marine

Indicatori: Adozione deliberazione di giunta entro il 31 maggio 2023 – Raccolta iscrizioni entro il 30 giugno 2023 – inizio servizio entro il 31 luglio 2023. Risorse umane impiegate n. 1 (Simona S.) Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico.

OBIETTIVO N. 6 – Organizzazione vacanze e cure termali per anziani

Indicatori: Adozione determinazione di organizzazione entro il 31 maggio 2023 – Raccolta iscrizioni entro il 15 agosto 2023 – inizio servizio entro il 30 settembre 2023. Risorse umane impiegate n. 2 (Fabrizio D.B. e Simona S.) Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 7 – Sostegno scuola di musica

Indicatori: trasmissione proposta di deliberazione entro il 31 maggio 2023 – pubblicazione avviso pubblico entro 30 giorni dall'adozione da parte della giunta della deliberazione – istruttoria delle manifestazioni d'interesse entro il 15 agosto 2023 – trasmissione proposta di deliberazione di concessione in comodato entro il 15 settembre. Risorse umane impiegate n. 2 (Simona S. e Iole V.) Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

Responsabile politico	Responsabile gestionale	Orizzonte temporale
Vicesindaco Lucia Travaglini	Dott. Antonino D'Arcangelo	2023/2025

SETTORE 2-Resp. D.ssa Elena Verrigni

Descrizione dell'obiettivo:

OBIETTIVO N. 1 RECUPERO EVASIONE IMU/TASI

1)Descrizione Obiettivo da realizzare nell'anno Contrasto al fenomeno dell'evasione tributaria IMU e TASI attraverso attività mirata posta in essere direttamente dall'Ufficio Tributi utilizzando, quale strumento prioritario di indagine, la comparazione massiva del dovuto-versato e successiva verifica puntuale sui contribuenti risultati incongruenti con bonifica banca dati (es. verifica residenze, verifica aree edificabili, verifica dichiarazioni con eventuali accessi in anagrafe tributaria per visure di persone fisiche e/o giuridiche, verifica ed aggiornamento dichiarazioni di successioni). L'obiettivo è quello di realizzare un importo di accertamenti definitivi evasione IMU e TASI almeno pari agli stanziamenti del bilancio 2023 corrispondenti.

2) Fasi del procedimento e tempi previsti; - Aggiornamento pagamenti effettuati, indagini, controlli, elaborazione ed emissione avvisi di accertamento entro il 31/12/2023 - Stampa e imbustamento avvisi di accertamento e consegna per notifica (messi su territorio comunale, busta verde atti giudiziari o raccomandata A.R. fuori comune, PEC alle ditte) - Entro il 31/12/2023

3) Uffici e soggetti responsabili del procedimento e della gestione; Ufficio Tributi: Antonacci L., Katarzyna Swierk, Pavone L.

4) Indicatori: (report con verifica della tempistica prevista).

Indicatore 1: Importo accertamenti IMU a bilancio 2023 su Cap. 56.0 / € 900.000,00 >= 1 Indicatore 2: Importo accertamenti TASI a bilancio 2023 su Cap. 71.0 / € 5.000,00 >= 1

Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 2 - RECUPERO EVASIONE TASSA RIFIUTI

1)Descrizione Obiettivo da realizzare nell'anno Contrasto al fenomeno dell'evasione Tassa Rifiuti (TARI)

attraverso attività mirata posta in essere direttamente dall'Ufficio Tributi utilizzando, quale strumento prioritario di indagine, l'incrocio dei dati provenienti dall'anagrafe comunale, dall'anagrafe catastale, dall'Agenzia delle Entrate (contratti di locazioni e di attivazione utenze domestiche), consultazione del S.I.T., segnalazioni di terzi e collaborazione attiva con la società che svolge il servizio di raccolta r.s.u. sul territorio, al fine di verificare, in primis, la presenza di una utenza TARI per ogni nucleo familiare e impresa presenti nel territorio. L'obiettivo è quello di realizzare un importo di accertamenti definitivi evasione TARI almeno pari allo stanziamento del bilancio 2023 corrispondente.

2) Fasi del procedimento e tempi previsti; - Aggiornamento pagamenti effettuati, indagini, controlli, elaborazione ed emissione avvisi di accertamento. Entro il 31/12/2023 - Stampa e imbustamento avvisi di accertamento e consegna per notifica (messi su territorio comunale, busta verde atti giudiziari o raccomandata A.R. fuori comune, PEC alle ditte) - Entro il 31/12/2023

3) Uffici e soggetti responsabili del procedimento e della gestione; Ufficio Tributi: Katarzyna Swierk, Pavone L.

4) Indicatori: (report con verifica della tempistica prevista). Indicatore 1: Importo accertamenti TARI a bilancio 2023 su Cap. 232.0 / € 250.000,00 >= 1

Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 3 VERIFICA ATTI DA PUBBLICARE SITO TRASPARENZA E ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE

1)Descrizione Obiettivo da realizzare nell'anno 2023 Rispettare gli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato D del Piano anticorruzione 2023/2025. L'obiettivo è quello di realizzare una compiuta pubblicazione dei dati prescritti per legge. Rispettare l'attuazione del piano anticorruzione 2023/2025, con la presentazione di apposita relazione a titolo di referto di cui all'allegato B (Mappatura dei procedimenti, rischi e misure) entro il 31 DICEMBRE dell'anno di riferimento.

Gli ambiti di riferimento per il settore sono:

- AFFIDAMENTO APPALTI E DI BENI DELL'ENTE (CONTRATTI ATTIVI)
- RAGIONERIA ED ECONOMATO
- TRIBUTI
- ACCERTAMENTI TRIBUTARI
- SCHEDA OPERATIVA PER I PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

2) Fasi del procedimento e tempi previsti; - per l'annualità 2023: Relazione sullo stato di pubblicazione dei provvedimenti di cui all'allegato D del Piano Anticorruzione 2023/2025 e cronoprogramma degli adempimenti di pubblicazione (con obbligo di aggiornamento completo dei dati da pubblicare) entro il 31/12/2023 - per l'annualità 2023.

Attuazione del Piano Anticorruzione 2023/2025 con la presentazione di apposita relazione a titolo di referto sugli ambiti di riferimento di cui all'allegato B (Mappatura dei procedimenti, rischi e misure) entro il 31/12/2023.

3) Uffici e soggetti responsabili del procedimento e della gestione; Responsabile di Settore oltre a dipendente a tale scopo individuato

4) Indicatori: (report con verifica della tempistica prevista). Report 1°: entro il 31.12.2023 relazione sullo stato di pubblicazione di cui all'allegato D del Piano Anticorruzione 2022/2024. Report 2°: entro il 31.12.2023: relazione a titolo di referto di cui all'allegato B (Mappatura dei procedimenti, rischi e misure). Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 - Obiettivo: operativo

Responsabile politico	Responsabile gestionale	Orizzonte temporale
Assessore Marcello Di Gregorio	D.ssa Elena Verrigni	2023/2025

SETTORE 3-Resp. Geom. Donato D'Alonzo

Descrizione dell'obiettivo:

1 approvazione progetto esecutivo e aggiudicazione lavori del nuovo asilo nido in località madonna della Pace finanziato con fondi PNRR. Indicatori: approvazione entro 30.03.2023. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico.

2 approvazione CRE della scuola Fonte umano-infanzia in corso di ristrutturazione con finanziamento PNRR. Indicatori: approvazione entro 30.06.2023. Risorse umane impiegate n. 2. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

3 approvazione progetto esecutivo ed aggiudicazione lavori strada di collegamento Piomba-Saline. Indicatori: approvazione entro il 30.03.2023. Risorse umane impiegate n. 2. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

4 affidamento progettazione esecutiva per intervento "complesso S. Chiara-manifattura tabacchi" - fondi PNRR Indicatori: affidamento entro 20.02.2023. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

5 affidamento progettazione esecutiva per sistemazione -fermata autobus capoluogo -fondi ministeriali.

Indicatori: affidamento entro 20.02.2023. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

6 affidamento progettazione esecutiva per rigenerazione urbana fondi ministeriali. Indicatori: affidamento entro 20.02.2023. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

Responsabile politico	Responsabile gestionale	Orizzonte temporale
Sindaco	Geom. Donato D'Alonzo	2023/2025

SETTORE 4-Resp. Dott. Luca Marzuoli

Descrizione dell'obiettivo:

OBIETTIVO N. 1 - Nuovo regolamento per la disciplina della turnazione e dell'orario di lavoro della Polizia Locale

Indicatori: Esame della proposta finale redatta dal Comandante della Polizia Locale entro il mese di febbraio 2023; approvazione definitiva della nuova regolamentazione entro il mese di maggio 2023, previa la necessaria fase di informazione e condivisione con le OO.SS. maggiormente rappresentative. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 2 - Recepimento del protocollo operativo ASO/TSO elaborato dall'Osservatorio Regionale per la Polizia Locale

Indicatori: A seguito della presentazione della bozza definitiva del protocollo operativo che definisce le modalità nella gestione delle procedure di gestione del T.S.O./A.S.O, la Giunta Regionale con delibera n.571 del 18 ottobre 2022 ha approvato il protocollo. Si attende ora la firma degli organismi interessati, l'Anci, il Dipartimento Sanità e le ASL, le Prefetture, al fine di renderlo pienamente operativo. Il protocollo consentirà l'uniformità operativa e procedurale anche nei piccoli comuni che potranno associarsi per lo svolgimento di tale importante e delicata attività. La delibera di Giunta di ratifica sarà adottata entro il mese di aprile 2024, fatta salva una differente tempistica determinata dagli organismi interessati per la firma. Risorse umane impiegate: tutti coloro di turno che si troveranno ad affrontare la problematica al suo verificarsi. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 3 - Recepimento della modulistica unificata per le attività della Polizia Locale, elaborata dall'Osservatorio Regionale per la Polizia Locale

Entro il mese di marzo 2023, determina di recepimento e adozione della modulistica unificata. Risorse umane impiegate: tutti i componenti del corpo. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 4 - Verifica atti da pubblicare in amministrazione trasparente

Indicatori: Relazione di cui all'allegato D del Piano di prevenzione della corruzione entro 31 dicembre 2023 e relazione di cui all'allegato B del piano di prevenzione della corruzione entro il 31 dicembre 2023. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 - Obiettivo: operativo

OBIETTIVO N. 5 - Avvio procedura di armamento del Corpo di Polizia Locale

Indicatori: Entro il mese di febbraio 2023 avvio dei procedimenti amministrativi finalizzati all'effettivo armamento del personale. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

OBIETTIVO N. 6 - Acquisizione di due nuovi veicoli operativi per la Polizia Locale

Indicatori: Entro il mese di luglio 2023, conclusione del procedimento di acquisizione di due nuovi veicoli in sostituzione di quelli ormai divenuti obsoleti. L'acquisizione, da formalizzare mediante adesione a convenzione MePA o con altre forme previste dal Codice Appalti, dovrà avvenire con la formula del noleggio a lungo termine "tutto incluso". Risorse umane impiegate n. 2. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

Responsabile politico	Responsabile gestionale	Orizzonte temporale
Sindaco	Dott. Luca Marzuoli	2023/2025

SETTORE 5-Resp. Dott.ssa Franca Crocetta

Descrizione dell'obiettivo:

1- Predisposizione del Regolamento per la disciplina della propaganda elettorale dell'uso di spazi e locali comunali da parte da parte di partiti e movimenti presenti nelle competizioni elettorali. Indicatori: trasmissione proposta di deliberazione alla giunta comunale entro il 30 settembre 2023. Risorse umane impiegate n. 1 (Vincenzo Massimo R.) Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 - Obiettivo: operativo.

2- Progetto di realizzazione del fascicolo elettronico. Indicatori: Presentazione alla Giunta del progetto entro il 30 novembre 2023. Risorse umane impiegate: tutto il personale del settore. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

3 - attività di digitalizzazione della biblioteca. Indicatori: Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti entro il 31 dicembre 2023. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

4- attività di attuazione di interventi finanziati con PNRR in materia di transizione digitale. Indicatori: Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti entro il 31 dicembre 2023. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 Obiettivo: strategico

5- verifica atti da pubblicare sul sito trasparenza ed attuazione piano anticorruzione. Relazione di cui all'allegato D del Piano di prevenzione della corruzione entro 31 dicembre 2023 e relazione di cui all'allegato B del piano di prevenzione della corruzione entro il 31 dicembre 2023. Risorse umane impiegate n. 1. Pesatura: da 0,5 a 1 = 1 - Obiettivo: operativo

Responsabile politico	Responsabile gestionale	Orizzonte temporale
Assessori di riferimento	Dott.ssa Franca Crocetta	2023/2025

Risorse umane

Come da Deliberazione di Giunta Comunale n. 278 del 15/11/2022 (approvazione PIAO).

Risorse Strumentali

Le risorse strumentali impiegate per la realizzazione delle attività del Programma saranno quelle attualmente in dotazione ai servizi richiamati.

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

PREMESSA

La presente sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è adottata ai sensi della Legge 190/2012 (Legge Anticorruzione) ed in conformità dei Piani Nazionale Anticorruzione (PNA), da ultimo quello riferito al triennio 2022-2024 adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023. In base al decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, con cui è stato introdotto il PIAO, la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. A seguito del ritardo nell'approvazione del PNA 2022, con comunicato del 17 gennaio 2023, l'ANAC ha differito al 31 marzo 2023 il termine per l'adozione del PIAO. In ogni caso, ai sensi dell'art. 8 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 132/2022, l'Ente Locale adotta il presente documento entro 120 giorni successivi all'approvazione del bilancio di previsione.

In merito alla redazione della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, con gli orientamenti del 2022 l'ANAC ha rimarcato:

- l'utilità del coordinamento tra il PTPCT ed il Piano della performance, in quanto funzionale ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno;

- il ruolo fondamentale della formazione in materia con lo scopo di incrementare la consapevolezza dell'utilità del piano;

- l'importanza di una stretta collaborazione tra il RPCT e l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell'ente, sono coinvolti nel processo di gestione del rischio;

- l'adozione di un sistema improntato al monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione e adeguatezza rispetto ai rischi rilevati delle misure di prevenzione;

- l'incremento del grado di automazione e digitalizzazione di molti processi al fine di aumentare l'efficacia, l'efficienza e semplificazione dei processi amministrativi.

Gli orientamenti hanno infine indicato i principi e le modalità di redazione del PTPCT.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 tiene invece conto della fase storica complessa determinata dalla pandemia di Covid-19 e dalla crisi internazionale caratterizzata dagli eventi bellici dell'Europa nell'Est. In particolare il PNA pone attenzione alla gestione delle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il PNA è suddiviso in due parti. Una parte generale, volta a supportare i RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative sopra ricordate che hanno riguardato anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese. Il PNA presenta numerosi allegati contenenti check list utili alla compilazione del presente documento.

1. Parte Generale

L'ente locale ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è sottoposto, tra le altre norme, alla disciplina del Decreto Legislativo n. 267/2000 s.m.i. Lo statuto è stato adottato con delibera di consiglio Comunale n. 16 del 20/03/2001.

L'ente locale gode di autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria e realizza i propri obiettivi sulla base dei criteri di efficacia, efficienza, trasparenza ed economicità.

1.1 I soggetti del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza coinvolge tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente Locale come è espressamente previsto dal Codice etico adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 24.03.2021. Il codice disciplina il comportamento a cui il personale è tenuto nel rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e delle prescrizioni contenute nel PTPCT (oggi sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO) dell'Ente. Tale Codice prevede specifici doveri di collaborazione che il personale deve rispettare nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) e regola la procedura di segnalazione al verificarsi di situazioni illecite di cui il personale venga a conoscenza.

A. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (RPCT)

Al fine di adempiere alla disciplina vigente, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012 negli Enti Locali il Segretario Comunale svolge le funzioni di RPCT dell'Ente Locale.

Tale nomina risponde ai seguenti requisiti indicati dall'ANAC e, in particolare, all'esigenza di:

- mantenere l'incarico di RPCT, per quanto possibile, in capo a dirigenti di prima fascia, o equiparati, i quali, stante il ruolo rivestito nell'amministrazione, hanno poteri di interlocuzione reali con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa;

- selezionare un soggetto che abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e che sia dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo;

- scegliere un dipendente dell'amministrazione che assicuri stabilità nello svolgimento dei compiti, in coerenza con il dettato normativo che dispone che l'incarico di RPCT sia attribuito, di norma, a un dirigente di ruolo in servizio;

- evitare di nominare un soggetto che si trovi in posizione di comando che, pur prestando servizio presso e nell'interesse dell'amministrazione, non è incardinato nei ruoli della stessa;

- individuare una figura in grado di garantire la stessa buona immagine e il decoro dell'amministrazione, facendo ricadere la scelta su un soggetto che abbia dato nel tempo dimostrazione di un comportamento integerrimo.

Per lo svolgimento delle sue funzioni, il RPCT dispone di supporto in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni dell'Ente Locale e, a tal fine, si avvale della collaborazione dei n. 2 funzionari.

B. Gli altri soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione e dell'illegalità in ambito organizzativo, chiamati a partecipare attivamente all'elaborazione del Piano e all'attuazione e controllo di efficacia delle misure con esso adottate, sono:

- Il Sindaco, in qualità di rappresentante legale dell'Ente:

- nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza;

- la Giunta Comunale *in qualità di organo di indirizzo politico-amministrativo*:

- adotta il PTPCT, oggi PIAO;

- adotta tutti gli atti d'indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

- i *Dirigenti/Posizioni Organizzative* sono chiamati ad agire in qualità di "referenti" per l'anticorruzione e trasparenza nelle aree di relativa competenza ed in particolare a:

- collaborare con il RPCT nell'attività di mappatura dei processi, nell'analisi e valutazione del rischio e nell'individuazione di misure di contrasto;

- provvedere al monitoraggio periodico delle rispettive attività svolte nell'ufficio cui sono preposti,

nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;

- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
 - vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo degli impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti;
 - individuare, in collaborazione con il RPCT, il personale da inserire nei programmi di formazione;
 - fornire le informazioni e curare l'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito;
 - fornire al RPCT tutte le informazioni da egli richieste nell'ambito dello svolgimento dei suoi compiti, e in particolare nel corso delle verifiche semestrali.
- i *Dipendenti* sono tenuti a:
- osservare gli interventi contenuti nel Piano;
 - adempiere agli obblighi di pubblicazione e di trasparenza;
 - segnalare le situazioni di illecito ai propri dirigenti, o in alternativa seguendo la relativa procedura;
 - segnalare ai propri dirigenti i casi di conflitto di interesse in cui possano e/o potrebbero essere coinvolti;
 - seguire i corsi di formazione obbligatoria relativi all'ambito di applicazione del presente Piano.
- i *Collaboratori* sono tenuti a osservare le misure contenute nel Piano.

Tutti i soggetti sopra citati sono tenuti a rispettare le disposizioni del Codice etico e di comportamento dell'Ente Locale e, in ogni caso, del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013.

- *L'Organismo Indipendente di Valutazione* è stato nominato con Decreto sindacale n. 9 del 10 luglio 2020 e svolge le funzioni previste istituzionalmente ai sensi del Decreto Legislativo n. 150/2009 e della Legge n. 190/2012 e dei provvedimenti attuativi.

1.2 Il processo di predisposizione del Piano

Il presente Piano è stato predisposto tenendo conto dei contenuti del precedente PTPCT e del costante monitoraggio del sistema di gestione del rischio di corruzione e del trattamento dello stesso attraverso le misure generali e specifiche già previste dall'Ente Locale. Anche alla luce del necessario coordinamento che la redazione impone, il RPCT ha promosso riunioni con i dirigenti responsabili degli Uffici al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi già fissati e di individuare misure di trattamento di ulteriori rischi tenendo conto dei principi di selettività e di gradualità stabiliti dal PNA 2019-2022.

Nell'elaborazione della strategia di prevenzione si è tenuto conto dei seguenti fattori che influenzano le scelte dell'Ente:

- la missione istituzionale;
- la sua struttura organizzativa e l'articolazione funzionale;
- la metodologia utilizzata nello svolgimento del processo di gestione del rischio;
- le modalità di effettuazione del monitoraggio.

Si è altresì tenuto conto degli esiti dell'attività di controllo di gestione e delle ulteriori iniziative assunte dall'Ente Locale per raccogliere utili indicazioni per il trattamento del rischio relativo agli ambiti di propria competenza.

Prima della sua formale approvazione il presente documento è stato oggetto di consultazione per una più ampia condivisione del contenuto. In particolare, lo schema del Piano è stato oggetto di preventivo avviso pubblico di consultazione per l'aggiornamento, giusta nota 32874 del 09.11.2022.

1.3 Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Nel definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione si è tenuto conto delle indicazioni provenienti da ANAC.

In coordinamento con la sezione Performance del presente PIAO, sono individuati dall'Amministrazione i seguenti obiettivi strategici:

- *Garantire una corretta gestione del rischio in materia di corruzione;*

attraverso un approfondimento del concetto di corruzione, come declinato nel PNA 2019-2022 e confermato dal PNA 2022-2024, gli stakeholders interni sono in grado di analizzare i processi, individuando eventuali rischi di *maladministration* sulla base di indicatori oggettivi e, conseguentemente, di definire una strategia per il loro trattamento.

- *Accrescere la consapevolezza del personale sui temi dell'etica e della legalità;*

attraverso l'approfondimento del codice etico e la promozione della trasparenza, i dipendenti e collaboratori dell'Ente Locale acquisiscono una maggiore consapevolezza del "costo" della corruzione e della necessità di rafforzare l'integrità della struttura e dei processi organizzativi dell'Ente.

- *Assicurare trasparenza e pubblicità delle procedure di attribuzione e gestione di fondi e del complesso dell'attività amministrativa;*

attraverso l'implementazione della sezione del sito dedicata all'Amministrazione Trasparente, il principio di trasparenza è garantito dal personale che contribuisce alla pubblicazione di dati, documenti ed informazioni, in grado di assicurare un controllo diffuso sull'attività e sull'utilizzo delle risorse dell'Amministrazione.

Accanto agli obiettivi sopra indicati la sezione della Performance organizzativa individua obiettivi operativi che, pur non riferiti espressamente al dominio dell'etica/trasparenza/integrità, rilevano tuttavia ai fini della prevenzione della corruzione. Infatti, le azioni che consentono di accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, concorrendo così al perseguimento del principio costituzionale di buon andamento (formazione, digitalizzazione, adozione di procedure, etc.), contribuiscono normalmente anche a potenziare i presidi di legalità dell'Ente e viceversa.

2. L'analisi del contesto

2.1 Contesto interno

Il funzionamento dell'Ente Locale è disciplinato dallo Statuto il quale ne disciplina le competenze e le regole di funzionamento, dal Regolamento di organizzazione, dal Regolamento di Contabilità. Sono organi dell'Ente Locale:

- il Sindaco;
- la Giunta;
- il Consiglio.

Dal punto di vista organizzativo l'Ente Locale si articola in settori, suddivisi in servizi a loro volta ripartiti in uffici seguendo la partizione illustrata nella sezione specifica del presente PIAO.

La dotazione organica dell'Ente Locale è indicata nella sezione dedicata del presente PIAO.

Con riferimento al contesto interno si segnala che nel corso del 2022 la consistenza del personale è aumentata in seguito all'assunzione part-time (18 ore settimanali) di n. 5 agenti di polizia municipale e n. 2 operai professionali full-time (36 ore settimanali). Inoltre, si sono registrate anche variazioni di organizzazione in quanto con deliberazione di giunta comunale n. 32 del 22 febbraio 2022, in applicazione del principio di rotazione, si è disposto che sostituto del capo settore affari generali fosse non più il capo settore servizi demografici, bensì il capo settore tecnico.

2.2 Contesto esterno

Il Comune di Città Sant'Angelo ha un'estensione di 62 chilometri quadrati e una popolazione di poco inferiore alle 15.000 unità. Ha una connotazione commerciale ed imprese artigiane, anche se per queste ultime continua ad esserci una lieve flessione, la cui presenza di aree produttive è strettamente connessa all'addensamento

infrastrutturale, specialmente nella zona di intersezione tra il casello autostradale Città Sant'Angelo-Pescara Nord della A14 e la S.S. 16 Adriatica, l'agglomerato nord di Piano di sacco (Zona Industriale Val Pescara) e l'area produttiva in località S. Agnese. La forte specializzazione terziaria con riferimento sia alle tipologie tradizionali, sia soprattutto a quelle avanzate, anche grazie ai poli commerciali al dettaglio e all'ingrosso, dà un discreto respiro all'economia del paese. Anche il settore delle aziende agricole assume toni interessanti per quanto concerne le attività prettamente agrituristiche e quelle produttive di alta qualità (vini D.O.C. ed oli D.O.P.), pur in presenza, specie negli ultimi anni, di una progressiva emorragia di forze di lavoro e soprattutto di addetti al settore, processo che l'Amministrazione sta cercando di ostacolare con l'attivazione del distretto rurale. Un aspetto peculiare del tessuto socioeconomico del territorio è rappresentato dall'attività turistica - ricettiva, enogastronomica e di impiego del tempo libero cui sarà prestata maggiore attenzione non solo per rendere più efficienti i servizi erogati, ma anche per attuare iniziative di promozione dell'immagine della città come: "I borghi più belli d'Italia", "Cittaslow", "Città del Vino", "Città dell'Olio". I cittadini stranieri residenti nella provincia di Pescara sono pari al 5,25% della popolazione residente. Nel 2021 gli stranieri residenti nella regione sono per lo più di nazionalità rumena (29,1%) albanese (12,6%) e marocchina (9,2%). Non sono disponibili dati ufficiali relativi ad eventuali delitti contro la pubblica amministrazione commessi sul territorio provinciale-

Stakeholder

Sono in essere rapporti con altri enti come Provincia di Pescara e Regione Abruzzo, ma in particolare con altri 11 comuni dell'Ambito distrettuale n. 16 per la gestione associata, in convenzione, dei servizi sociali.

3. La valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive/preventive (trattamento del rischio).

Ai fini della presente sezione del PIAO, la valutazione del rischio è un processo articolato in tre fasi:

i) l'identificazione del rischio, con l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo; tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono indicati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione;

ii) l'analisi del rischio, con il duplice obiettivo, da un lato, di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è quindi necessario:

a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;

b) individuare i criteri di valutazione;

c) rilevare i dati e le informazioni;

d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato;

iii) la ponderazione del rischio, con lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Nell'analisi si è tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC nell'Allegato 1 al P.N.A. 2019-2021 privilegiando, in sostituzione di un approccio quantitativo basato su valori numerici attribuiti a probabilità e impatto degli eventi rischiosi, un approccio di natura qualitativa; per ciascun rischio, il giudizio sul livello di esposizione e sulla conseguente necessità di prevedere misure di trattamento, ha tenuto conto di una serie di parametri (risk indicator) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività:

- *Trasparenza delle procedure:* grado di pubblicità e tracciabilità del processo organizzativo al fine di garantire una replicabilità del processo decisionale;

- *Grado di attuazione di misure di trattamento*: presenza di precedenti misure generali o specifiche al fine di consentire una riduzione del rischio nel processo;
- *Livello di competenze*: grado di esperienza e conoscenze del personale al fine di ridurre il rischio di gestione impropria del processo;
- *Presenza di sistemi di controllo*: attivazione di strumenti di controllo al fine di verificare la correttezza e l'imparzialità nella gestione del processo;
- *Livello di interesse degli stakeholders*: identificazione del destinatario del processo al fine di verificare l'interesse di soggetti interni od esterni allo svolgimento del processo;
- *Discrezionalità*: individuazione del grado di discrezionalità tecnico-amministrativa del processo riguardo sia all'adozione che al contenuto del provvedimento;
- *Livello di accentramento delle decisioni e delle istruttorie*: grado di monopolio nella gestione delle singole fasi del processo;
- *Precedenti fenomeni corruttivi*: identificazione di precedenti casi di corruzione relativi allo specifico processo.

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si è pervenuti ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio al fine di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

In applicazione del principio di gradualità e selettività, resta ferma la mappatura, valutazione e misure di sicurezza (allegato b del PTPCT 2022-2024) sub allegato 1 al presente documento.

Tenendo conto della rilevanza economica e strategica delle misure previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che sono attuate dall'Ente si è ritenuto, in adesione alle indicazioni contenute nel PNA 2022, di procedere ad un esame dei processi sub allegato 2 al presente documento.

L'intero processo di gestione del rischio ha richiesto la partecipazione e il coinvolgimento del personale responsabile delle aree di rispettiva competenza. Ciò, del resto, risulta pienamente coerente con le espresse disposizioni dell'art. 16, commi 1, lett. 1 – bis) e 1 ter), del D.Lgs. 165/2001 secondo il quale ai dirigenti sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. L'attuazione delle finalità e delle disposizioni del presente documento rientrano nella responsabilità dirigenziale e concorrono alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il processo di valutazione del rischio ha avuto come esito:

- la conferma della sussistenza di alcuni rischi per i quali erano già previste misure di trattamento, che vanno pertanto sostenute nel corso del periodo di riferimento del Piano;
- l'identificazione di nuovi rischi, per i quali sono state previste misure specifiche o articolazioni di misure generali già previste dalla normativa di riferimento;
- l'aggiornamento dell'analisi per taluni rischi che risultano già parzialmente mitigati in virtù delle azioni messe in campo in attuazione del precedente PTPCT.

All'esito della valutazione svolta dagli Uffici, i vertici dell'Ente Locale hanno definito le priorità di trattamento, selezionando le misure da adottare e le tempistiche di attuazione. Nell'ambito dell'attività di analisi del rischio, sono state oggetto di attenzione tutte le principali aree di rischio indicate dal P.N.A. come "comuni" a tutte le amministrazioni:

1. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
2. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
3. contratti pubblici
4. acquisizione e gestione del personale
5. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

6. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
7. incarichi e nomine
8. affari legali e contenzioso

4. Il trattamento del rischio

In linea con quanto previsto dalla normativa anticorruzione, dal P.N.A. e dai successivi documenti dell'ANAC, all'interno del presente Piano sono stati identificati i controlli e le misure per prevenire i rischi per ciascun processo e area di rischio identificata.

Nella predisposizione del Piano si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti e delle misure di prevenzione della corruzione già identificate nel precedente Piano e attuate o in via di attuazione.

4.1 Misure a carattere generale

All'interno del presente Piano sono riportate le misure di carattere generale relative all'organizzazione nel suo complesso - secondo la classificazione adottata dal PNA 2019 - e le misure di trattamento specifiche, che riguardano invece singoli processi/attività a rischio e caratteristiche del contesto in cui opera l'Ente. Gli interventi di carattere generale, descritti nei paragrafi a seguire, si riferiscono a:

- Incompatibilità e inconfiribilità;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Formazione del personale in materia di anticorruzione;
- *Whistleblowing* e tutela del dipendente che segnala gli illeciti;
- Rotazione del personale e contrattualistica del personale all'estero;
- Pantouflage;
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
- Autorizzazione incarichi extraistituzionali;
- Patti di integrità

4.1.1. Inconfiribilità ed incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

In applicazione dell'articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 190/2012, ed ai fini della prevenzione del contrasto della corruzione, nonché della prevenzione dei conflitti di interesse, il Governo ha adottato il d.lgs. 39/2013 recante le "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico".

Pertanto, relativamente alle disposizioni in tema di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, l'Amministrazione è responsabile di verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dirigenti, previste nel d.lgs. 39/2013.

Al fine di garantire il rispetto delle disposizioni sopra indicate, l'Ente Locale richiede la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità e ne effettua una verifica (tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae e dei fatti notori comunque acquisiti) prima del conferimento dell'incarico e con cadenza annuale si richiede la dichiarazione di assenza delle cause di incompatibilità. È stato predisposto un unico modello per semplificare le dichiarazioni rese anche ai sensi del d.lgs. 39/2013 (inconfiribilità, incompatibilità e assenza di conflitti di interesse). Su tali dichiarazioni, e sulla loro pubblicazione tempestiva sul sito, le singole E.Q. effettuano un monitoraggio annuale.

4.1.2 Codice Etico e di Comportamento

Come indicato negli Orientamenti 2022 dell'ANAC, le singole Amministrazioni sono tenute a dotarsi, ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001, di propri codici di comportamento, definiti con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione, che rivisitano i doveri del codice

nazionale, al fine di integrarli e specificarli, anche tenendo conto degli indirizzi e delle Linee guida dell’Autorità.

Ai sensi del comma 5 dell’art. 54 del Decreto Legislativo 165/2001 ciascuna Amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione pubblica, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62 del 16 aprile 2013. Il codice è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 24/03/2021 quale allegato del PTPCT 2021/2023.

Nel corso del 2022 non sono stati avviati procedimenti disciplinari.

4.1.3 Formazione del personale in materia di anticorruzione

L’Amministrazione assicura un’adeguata comunicazione e formazione in materia di anticorruzione avendo come obiettivo specifico del presente Piano quello di promuovere maggiormente la consapevolezza della normativa anticorruzione e della diffusione della stessa tra il personale, attraverso un maggiore investimento sul lato informativo e formativo per creare una cultura della corresponsabilità. A tale scopo nel corso del 2022, è stato somministrato a tutto il personale un corso di formazione online in tempi differenziati, potendo ciascun collaboratore accedere ai corsi, compatibilmente con i propri impegni di servizio e con la scelta del giorno e dell’ora. Inoltre, l’Ente Locale ha organizzato la formazione a distanza rivolta al personale impiegato nelle aree di rischio "Contratti pubblici".

Ai fini di una adeguata diffusione delle misure di prevenzione della corruzione, l’Amministrazione garantisce, alle risorse presenti e a quelle in via di inserimento, la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Piano.

4.1.4 Whistleblowing e tutela del dipendente che segnala gli illeciti

L’art. 1, comma 51, della legge 190 ha introdotto un nuovo articolo nell’ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l’art. 54 bis, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, il c.d. whistleblower. Tutti i destinatari del Codice etico possono segnalare fatti, atti o comportamenti illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’esercizio delle proprie mansioni.

L’unico soggetto interno all’Amministrazione destinatario delle segnalazioni whistleblowing è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Le segnalazioni vengono gestite attraverso l’invio, a mezzo posta elettronica sull’indirizzo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di apposito modello messo a disposizione dall’Ente sul sito istituzionale. Le eventuali segnalazioni vengono acquisite, gestite e conservate secondo quanto previsto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPCT valuta, sotto la propria responsabilità, le segnalazioni ricevute e i casi in cui ritiene necessario attivarsi. A tal fine, i parametri di valutazione tengono conto della disciplina generale, in materia di reati (Codice penale) e di illeciti amministrativi (L. 20/1994; Codice di giustizia contabile), ma anche del Piano triennale, del Codice di comportamento generale, DPR 62/2013 e del Codice di comportamento. Nel caso ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti - anche per l’adozione dei provvedimenti conseguenti - quali: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto; Ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari dell’Autorità; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; Dipartimento della funzione pubblica.

Le tutele di cui alla legge sul whistleblowing non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia.

Sul sito istituzionale è presente una pagina ed un indirizzo di posta elettronica dedicato alle segnalazioni.

4.1.5 Rotazione del personale

La rotazione c.d. “ordinaria” del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta, tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, una misura di importanza cruciale, sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l’efficienza e la continuità dell’azione amministrativa. Gli Orientamenti 2022 dell’ANAC invitano le amministrazioni a chiarire in apposito atto i criteri, le tempistiche e le modalità per

l'attuazione della misura. È fondamentale che la rotazione sia programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione le peculiarità della singola Amministrazione, rispettando il criterio della gradualità per mitigare l'eventuale impatto sull'attività degli uffici.

Nell'ambito del P.N.A. 2019 viene individuata la rotazione "ordinaria" del personale quale "misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore...".

Inoltre, si richiama il comma 1-quater dell'art. 16 del d.lgs. 165/2001 (c.d. "rotazione straordinaria") il quale dispone che i dirigenti apicali "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Nel 2022, alcuni dipendenti sono stati ruotati in via straordinaria tra settori diversi quali quello demografico e quello tributi.

Nel triennio si provvederà ad individuare, per specifici procedimenti amministrativi delle aree con più elevato rischio, modalità di segregazione delle funzioni o di compartecipazione in modo da garantire gli effetti della rotazione che, allo stato, non pare praticabile attese l'organizzazione e l'attività corrente dell'Ente.

4.1.6 Pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Sulla base dei pareri espressi da ANAC il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli può configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori.

L'Amministrazione ha introdotto la clausola in alcuni contratti d'appalto (es. pulizie e sorveglianza sugli scuolabus) nonché nei contratti di lavoro di assunzione del personale di ruolo.

Nel corso del triennio si faranno verifiche a campione sul rispetto di tale clausola richiedendo la dichiarazione all'ex personale con le modalità previste dal PNA 2022-2024.

4.1.7 Autorizzazione incarichi extra istituzionali

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali.

L'Ente Locale già pubblica sul sito Amministrazione trasparente gli incarichi autorizzati ai propri dipendenti in accordo con quanto previsto dalla L. 190/2012.

4.1.8 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 1, comma 41, della L. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella l. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad

adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.” La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l’astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell’interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l’interesse perseguito mediante l’esercizio della funzione e/o con l’interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i controinteressati. Tale disposizione è recepita nel codice di comportamento dell’Ente Locale.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al responsabile, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l’imparzialità dell’azione amministrativa. Il responsabile deve, quindi, rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall’incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l’espletamento dell’attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall’incarico, esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il responsabile, a valutare le iniziative da assumere sarà il RPCT.

Nel 2022 l’Ente Locale ha adottato un apposito modulo per la segnalazione di cause di conflitto di interessi.

Nel corso triennio, l’Amministrazione promuoverà un monitoraggio sulle dichiarazioni nonché un focus specifico in materia di conflitto di interessi, nell’ambito delle iniziative di formazione/seminariali sulle disposizioni del Codice Etico e di Comportamento.

4.1.9 Patti di integrità

I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all’impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell’aggiudicazione del contratto.

Nel corso del triennio l’Amministrazione predisporrà un modello standard che i fornitori dei contratti pubblici dovranno sottoscrivere.

4.2 Misure specifiche

Tenuto conto di quanto precede, all’esito del processo di valutazione dei rischi, sono stati individuati alcuni interventi specifici da realizzare, che vengono di seguito indicati in relazione alle aree di rischio ritenute più rilevanti per l’Amministrazione.

4.2.1 provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- Aggiornamento della modulistica erogazione dei servizi/benefici utenti nel settore dei servizi sociali
- Realizzerà FAQ per una semplificazione dell’accesso ai servizi

4.2.2 provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- Aggiornamento della modulistica erogazione dei servizi/benefici utenti nel settore dei servizi sociali

- Realizzerà FAQ per una semplificazione dell'accesso ai servizi

4.2.3 *contratti pubblici*

- Adotterà Linee guida su indagini di mercato per affidamenti diretti
- Realizzerà attività di formazione per il personale dell'area

4.2.4 *acquisizione e gestione del personale*

- Aggiungerà i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali;

4.2.5 *gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio*

- Realizzerà FAQ per una semplificazione dell'accesso ai servizi
- Realizzerà attività di formazione per il personale dell'area

4.2.6 *controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni*

- Realizzerà FAQ per una semplificazione dell'accesso ai servizi

4.3 Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

Conformemente al dettato normativo della Legge Anticorruzione ed al PNA, l'Amministrazione definisce un sistema di monitoraggio sull'implementazione degli interventi contenuti nel presente Piano, che consente al RPCT di verificare costantemente l'efficacia degli stessi e di intraprendere le iniziative più opportune nel caso di scostamenti.

A tale scopo il RPCT effettuerà monitoraggi in itinere rispetto all'attuazione del cronoprogramma allegato al presente documento. Con cadenza almeno semestrale, il RPCT trasmetterà schede di monitoraggio ed organizzerà incontri ad hoc con i dirigenti degli Uffici e i titolari delle sedi all'estero, al fine di ottenere indicazioni su eventuali criticità riscontrate nell'adozione delle misure di trattamento del rischio, con particolare riferimento all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Al fine di dare evidenza dello stato di attuazione del Piano e dell'attività di monitoraggio svolta, il RPCT, entro il 15 dicembre o nel diverso termine stabilito da ANAC, adempirà all'obbligo di compilare la "Scheda standard per la Predisposizione della Relazione annuale del RPCT" e di curarne la trasmissione all'organo di indirizzo politico.

La scheda contiene la valutazione del Responsabile rispetto all'effettiva attuazione degli interventi di prevenzione della corruzione, con la formulazione di un giudizio sulla loro efficacia, oppure, laddove gli interventi non siano stati attuati, sulle motivazioni della mancata attuazione.

5. Trasparenza

La trasparenza è individuata quale misura fondamentale di prevenzione del rischio di corruzione. Ferme le previsioni in ordine alla pubblicazione on-line di dati, documenti ed informazioni sulla sezione Amministrazione trasparente, la trasparenza si realizza anche attraverso un'amministrazione aperta al confronto ed al dialogo con gli stakeholders.

Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione, l'Ente Locale ha assicurato l'implementazione di strumenti di pubblicazione che, ai sensi dell'art. 6 del decreto leg.vo 33/2013, assicurino "...l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione delle informazioni oggetto di pubblicazione". Più precisamente, gli obblighi relativi ai bandi di gara e contratti sono stati aggiornati sulla base dell'allegato al PNA 2022. A tale scopo è stata aggiornata la sezione Amministrazione Trasparente del sito web che viene alimentata dai dati e documenti predisposti dai singoli uffici che si occupano anche della pubblicazione, sotto il monitoraggio del RPCT e con l'asseveramento annuale dell'OIV.

La sezione "Amministrazione Trasparente" conterrà anche informazioni, dati e documenti di cui alla tabella aggiornata ai sensi del PNA 2022 ed allegata sub 3 al presente documento. Inoltre sarà data pubblicità anche agli interventi realizzati nell'ambito del Piano Nazionale di Rilancio e Resilienza.

L'Ente Locale ha pubblicato le istruzioni per l'esercizio dell'accesso civico sia esso "semplice" o "generalizzato". Inoltre, è stato istituito un Registro degli accessi con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione. Nel 2021 sono state formulate le seguenti istanze di accesso documentale settore I - affari generali = 9 - settore II - finanze e tributi = 19 - settore III - lavori pubb. e servizi al territorio / urbanistica = 542 settore IV - polizia municipale = 142 settore V - anagrafe/stato civile/elettorale/turismo = 7.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

DOTAZIONE ORGANICA / PERSONALE IN SERVIZIO -

SETTORE I - AFFARI GENERALI

Categoria	Profilo	In servizio	Riferimento
D	Funzionario – Vicesegretario Vicario	1	Antonino D.
D	Specialista in attività contabili	1	Simona S.
C	Istruttore amministrativo	1	Marco C.
C	Istruttore amministrativo	1	Iole V.
B	Esecutore amministrativo	3	Fabrizio D.B. Demetrio D. Michelina V.
B	Esecutore amministrativo	1 in tirocinio formativo	Francesca B.

SETTORE II - FINANZE E TRIBUTI

Categoria	Profilo	In servizio	Riferimento
D	Specialista in attività contabili	3	Elena V. Stefania D. B. Luciana A.
C	Ragioniere	2	Roberto T. Antonio P. (part-time 50%)
C	Istruttore amministrativo	2	Katarzyna S. Angela B.
B	Collaboratore professionale	1	Luciano P.

SETTORE III - TECNICO

Categoria	Profilo	In servizio	Riferimento
D	Istruttore tecnico direttivo	1	Donato D.
C	Istruttore amministrativo	1	Amedeo S.
C	Istruttore tecnico	5	Mauro M. Alessandro P. Giampaolo C. Nicola C. Simona P.
D	Istruttore direttivo amministrativo	1	Rosanna P.
B	Autista mezzi pesanti e complessi	1	Mauro P.
B	Falegname	1	Ezio R.
B	Giardiniere	1	Roberto B.
B	Operatore operaio qualificato	2	Giuliano L. Antonio D. N. D. M.
A	Operatore – sorvegliante – manutentore	1	Luciano D.

B	Operaio professionale	3	Jonathan C. Federico V. Marco D.C.
---	-----------------------	---	--

SETTORE IV – POLIZIA MUNICIPALE

Categoria	Profilo	In servizio	Riferimento
D	Istruttore direttivo di vigilanza	1	Luca M.
C	Agente di polizia	12	Tiziano D. Mauro D.P. Annalia D. Gabriella D. Antonella G. Maria Grazia D.P. Gabriele R. Stefano V. Stefania S. Marco F., Sara C. Mattia D. R.,

SETTORE V – DEMOGRAFICO

Categoria	Profilo	In servizio	Riferimento
D	Specialista in attività contabili	1	Franca C.
C	Istruttore amministrativo	4	Silvana D.M Vera P. Vincenzo Massimo R. Maria Pia D.G. (part-time 30 ore settimanali)
C	Istruttore amministrativo	1	Valerio D.
B	Esecutore amministrativo	1 in tirocinio formativo	Mario D.V.

UFFICI DI STAFF ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO O DELLA GIUNTA (art. 90 TUEL)

Funzioni	Categoria	Riferimento	In servizio
Indirizzo e controllo	D	Alessia G.	1 (art. 90 TUEL – accesso esterno)
Esperto in comunicazioni	D	Angela G.	1 (art. 90 TUEL – accesso esterno)

FUNZIONIGRAMMA –

SETTORE I - AFFARI GENERALI -

Servizi di segreteria

Ufficio segreteria, protocollo, archivio e messi = Supporto agli organi di indirizzo ed agli uffici nella gestione degli atti di rispettiva competenza. Società partecipate (aspetti giuridici). Gestione adempimenti in materia di privacy. Servizi assicurativi RCT/RCO e di brokeraggio. Collazione delibere per pubblicazioni. Supporto giuridico a tutti gli uffici nella preparazione di atti quali bando, capitolato, disciplinare di gara, schema domanda di partecipazione, contratto. Partecipazione, all'interno delle commissioni giudicatrici, se richiesta dal responsabile della procedura ad evidenza pubblica che rimane il titolare della posizione organizzativa al quale spetta l'affidamento del servizio, l'acquisizione della fornitura o la realizzazione dei lavori nelle materie descritte dal funzionigramma. Registrazione informatica e smistamento della posta in arrivo (previamente visionata dal Sindaco ed assegnata ai singoli settori dal segretario comunale) ed in partenza. Conservazione/catalogazione delibere e atti del settore, notificazione e pubblicazione/affissione atti.

Ufficio personale = Procedure di assunzione e gestione giuridica del personale, con esclusione della parte più strettamente contabile, riservata alle competenze del settore economico – finanziario. Lettura cartellini presenza, inquadramenti, buoni pasto, conservazione fascicoli individuali, recepimento nuovi contratti per il comparto.

Ufficio affari legali = Controversie e contenziosi (tempestivo parere in ordine alla necessità o meno di costituirsi in giudizio in caso di impugnazione di atti propri adottati per competenza, tempestivo supporto informativo e documentale al legale incaricato della difesa di atti propri adottati per competenza, tempestiva esecuzione della sentenza a conclusione del giudizio attivato contro atti propri adottati per competenza, con la preparazione dei provvedimenti consequenziali (es. liquidazione dei danni), preparazione delibera di consiglio per il riconoscimento del debito fuori bilancio derivante dal giudizio conclusosi contro atti propri adottati per competenza se la somma impegnata è inferiore a quella da pagare con successiva liquidazione dei danni e trasmissione alla Corte dei Conti). Preparazione atti di incarico di patrocinio in giudizio e provvedimenti consequenziali (impegno di spesa e liquidazione parcelle). Conservazione/aggiornamento dei fascicoli del contenzioso e rapporti con i legali incaricati dall'ente.

Servizi sociali

Ufficio di piano = Gestione dei servizi sociali per l'Ambito Territoriale n. 33 (Area Pescara Metropolitana), assistenza domiciliare per anziani, segretariato sociale, sostegno ruolo genitoriale, ludoteche, asili nido, sostegno minori disagiati, assistenza e trasporto disabili, prestazioni sociali agevolate, tossicodipendenti, mediazione familiare, predisposizione progetti in materia sociale per richiedere i finanziamenti, sostegno all'infanzia. Immigrazione e stranieri. Progetti di Servizio Civile. Informa giovani e casa del welfare.

Ufficio scuola, politiche sociali e sport = organizzazione trasporto, mensa, assistenza legata ai servizi scolastici (es. pre e post scuola), borse di studio, rimborso dei libri di testo, esenzione dai ticket mensa – trasporto – pre e post scuola, rapporti con le istituzioni scolastiche, concessione dei tesserini per l'esenzione dal pagamento dei trasporti a favore degli invalidi. Assegni di maternità e nucleo familiare. Bonus energia elettrica e gas. Centri sociali, gite sociali, cure termali. Gestione dei procedimenti connessi alle attività sportive (es. concessione contributi alle società/associazioni sportive, concessioni e convenzioni per l'utilizzazione delle strutture sportive).

SETTORE II – FINANZE E TRIBUTI

Servizi di programmazione

Ufficio bilancio, investimenti e supporto ai controlli interni = Predisposizione bilancio di previsione, consuntivo, variazioni, riequilibrio, assestamento, preparazione e variazioni al Piano Esecutivo di Gestione, pratiche pensionistiche, pratiche prestiti INPDAP ai dipendenti e parte contabile della gestione del personale (con esclusione dei provvedimenti facenti capo all'autonomia di ciascun settore). Gestione del bilancio. Programmazione investimenti, fonti di finanziamento e indebitamento, rapporti con la Cassa DD.PP., Monitoraggio Patto di stabilità e Programmazione flussi di cassa. Supporto e collaborazione ai servizi di controllo interno, esclusivamente per la fornitura dei dati e per gli altri adempimenti di natura strettamente contabile, rimanendo in capo al segretario comunale l'attività propositiva di programmazione degli obiettivi (su indicazione degli organi di governo), di raccordo tra gli organi di gestione e quelli di indirizzo, di monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi da parte dei responsabili di settore e di interscambio di informazioni con gli incaricati del controllo di gestione e con l'organismo indipendente di valutazione, in modo da favorire la costituzione di un gruppo di lavoro specificamente e permanentemente impegnato alla realizzazione di un sistema efficiente di valutazione. Controversie e contenziosi (tempestivo parere in ordine alla necessità o meno di costituirsi in giudizio in caso di impugnazione di atti propri adottati per competenza, tempestivo supporto informativo e documentale al legale incaricato della difesa di atti propri adottati per competenza, tempestiva esecuzione della sentenza a conclusione del giudizio attivato contro atti propri adottati per competenza, con la preparazione dei provvedimenti consequenziali (es. liquidazione dei danni), preparazione delibera di consiglio per il riconoscimento del debito fuori bilancio derivante dal giudizio conclusosi contro atti propri adottati per competenza se la somma impegnata è inferiore a quella da pagare con successiva liquidazione dei danni e trasmissione alla Corte dei Conti).

Servizi di ragioneria

Ufficio mandati e stipendi = Predisposizione mandati di pagamento, rapporti con il tesoriere, tenuta contabilità IVA dell'ente, rapporti con l'INAIL, contributi previdenziali e fiscali, stipendi per dipendenti e compensi per collaboratori e professionisti. Liquidazione bollette per utenze di tutti i settori. Polizza RCA ARD dei mezzi comunali, fornitura carburanti autotrazione di tutti i mezzi, contratti di telefonia fissa e mobile e di trasporto dati.

Ufficio economato unico = Svolgimento delle funzioni di economato, come da regolamenti attualmente in vigore, per tutti i settori.

Servizi entrate

Ufficio tributi = Gestione Entrate Tributarie ed extra tributarie: ICI o IMU, Imposta pubblicità (riscossione dei canoni e delle imposte, con esclusione del rilascio dell'autorizzazione all'installazione degli impianti pubblicitari), Pubbliche affissioni, TARSU (TIA), TOSAP. Rapporti con gli utenti, iscrizioni a ruolo e tutte le attività previste dalle leggi di istituzione e disciplina dei tributi comunali. Attività di gestione e riscossione delle imposte e tasse, anche in caso di instaurazione di procedure concorsuali in materia di diritto fallimentare. Collaborazione con l'Agenzia delle Entrate per il recupero delle fasce di elusione/evasione. Altre Entrate (Addizionale IRPEF, Addizionale Imposta consumo energia elettrica, ecc.). Appalti per il settore. Controversie e contenziosi (tempestivo parere in ordine alla necessità o meno di costituirsi in giudizio per l'impugnazione di atti propri adottati per competenza e, in caso di gestione esterna dei giudizi tributari, tempestivo supporto informativo e documentale al legale incaricato della difesa di atti propri adottati per competenza), tempestiva esecuzione della sentenza a conclusione del giudizio attivato contro atti propri adottati per competenza, con la preparazione dei provvedimenti consequenziali (es. liquidazione dei danni), preparazione delibera di consiglio per il riconoscimento del debito fuori bilancio derivante dal giudizio conclusosi contro atti propri adottati per competenza se la somma impegnata è inferiore a quella da pagare con successiva liquidazione dei danni e trasmissione alla Corte dei Conti).

SETTORE III – TECNICO

Servizi urbanistici

Ufficio strumenti urbanistici, SIT e toponomastica = Strumenti urbanistici, piani attuativi, regolamento edilizio, programma di fabbricazione, tutela beni paesaggistici, accordi procedurali, varianti ex art. 5 DPR 447/98. Toponomastica, numerazione civica e stradario (in staff con ufficio Anagrafe). Tutte le attività connesse alla realizzazione e gestione del sistema informativo territoriale. Distretto rurale.

Controversie e contenziosi (tempestivo parere in ordine alla necessità o meno di costituirsi in giudizio in caso di impugnazione di atti propri adottati per competenza, tempestivo supporto informativo e documentale al legale incaricato della difesa di atti propri adottati per competenza, tempestiva esecuzione della sentenza a conclusione del giudizio attivato contro atti propri adottati per competenza, con la preparazione dei provvedimenti consequenziali (es. liquidazione dei danni), preparazione delibera di consiglio per il riconoscimento del debito fuori bilancio derivante dal giudizio conclusosi contro atti propri adottati per competenza se la somma impegnata è inferiore a quella da pagare con successiva liquidazione dei danni e trasmissione alla Corte dei Conti).

Servizi edilizi

Ufficio Sportello Unico per edilizia ed energia, comparti edilizi = Autorizzazioni per l'installazione degli impianti pubblicitari, con esclusione della riscossione dei relativi canoni ed imposte. Autorizzazioni per l'occupazione del suolo pubblico. Variazioni destinazioni d'uso. Permessi a Sanatoria. Agibilità edifici. Certificazioni in genere. Energie Rinnovabili, Controllo sul risparmio energetico, controllo impianti termici, solare termico e fotovoltaico. Cooperazione verso il settore 5° per la gestione degli atti preparatori degli appalti di lavori. Validazione progetti degli attuatori (procedura d'appalto ad evidenza pubblica) controllo esecuzione lavori e collaudi.

Ufficio abusi e condoni = Istruttoria pratiche di condono. Accertamento abusi e irrogazione sanzioni.

Ufficio commercio e SUAP = S.U. Attività produttive, Commercio, Industria, Artigianato. Sanità, Autorizzazioni Servizi alla Persona.

Ufficio di polizia amministrativa = Funzioni di polizia amministrativa

Servizi di programmazione, progettazione e direzione lavori

Ufficio programmazione, progettazione e direzione lavori = Redazione programma delle OO.PP., appalti, controllo opere pubbliche nelle fasi di progettazione ed esecuzione. Progettazione opere pubbliche. Direzione lavori e Collaudi.

Servizi al territorio

Ufficio manutenzioni = Progettazione, appalti, direzione lavori e controllo, interventi manutentivi. Il servizio manutenzioni ha competenza sugli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili di proprietà comunale (strade, fogne, acquedotto, impianti tecnologici, parchi e verde pubblico attrezzato, edifici scolastici, ecc...), nonché sulla cartellonistica stradale. Organizzazione e archiviazione pratiche del Settore. Redazione atti amministrativi: delibere, determinazioni, schemi di convenzioni professionali, ecc.

Ufficio igiene urbana = Raccolta, trasporto, smaltimento dei rifiuti solidi urbani, ivi inclusa la pulizia delle scarpate, delle aree in prossimità delle strade e dei cimiteri. Rapporti contrattuali con i soggetti gestori dei servizi.

Servizi di tutela e difesa del territorio

Ufficio ecologia = Adempimenti in materia di rifiuti e in materia di tutela delle acque dall'inquinamento. Inquinamento elettromagnetico, acustico e atmosferico: predisposizione piani, autorizzazioni e gestione controlli.

Ufficio agricoltura, foreste e protezione civile = D.lgs. 143/97: Tutela e difesa della natura, usi civici e beni demaniali ad uso armentizio, promozione dell'agriturismo. Educazione alimentare, Promozione colture e prodotti tipici. Predisposizione piani di protezione civile, esercitazioni e gestione (in staff con la P.M.).

Ufficio espropri, demanio, patrimonio = Decreti di esproprio, apposizione vincoli, determinazione indennità ed in generale, tutte le funzioni indicate dal testo unico espropriazioni e nelle altre leggi specifiche di settore. Autorizzazioni allacci Enel, Telecom, Italgas, ecc. Patrimonio immobiliare e demanio pubblico. Valorizzazione del patrimonio immobiliare e mobiliare, contratti attivi e passivi di locazione o comodato di immobili, acquisto ed alienazione di beni immobili, funzioni in materia di demanio pubblico. Inventario beni mobili e immobili. Controversie e contenziosi (tempestivo parere in ordine alla necessità o meno di costituirsi in giudizio in caso di impugnazione di atti propri adottati per competenza, tempestivo supporto informativo e documentale al legale incaricato della difesa di atti propri adottati per competenza, tempestiva esecuzione della sentenza a conclusione del giudizio attivato contro atti propri adottati per competenza, con la preparazione dei provvedimenti consequenziali (es. liquidazione dei danni), preparazione delibera di consiglio per il riconoscimento del debito fuori bilancio derivante dal giudizio conclusosi contro atti propri adottati per competenza se la somma impegnata è inferiore a quella da pagare con successiva liquidazione dei danni e trasmissione alla Corte dei Conti).

SETTORE IV – POLIZIA MUNICIPALE

Servizi di polizia

Uffici di polizia = Servizi di vigilanza, servizi informativi e accertamento, Piano traffico e viabilità, coordinamento con l'attività di altre istituzioni quali le ASL, l'Autorità Giudiziaria, Questura, Carabinieri, Comando operativo stradale della Polizia di Stato, Chiese ecc..., Cessione fabbricato. Trattamenti sanitari obbligatori (TSO). Funzioni di polizia giudiziaria. Adempimenti connessi e consequenziali allo smarrimento di oggetti. Funzioni di Protezione Civile, coordinamento COC e predisposizione atti per la gestione delle emergenze. Esercitazioni di protezione civile e relative attività di prevenzione. Appalti per il settore. Servizi e funzioni di polizia commerciale, di sicurezza, edilizia, mortuaria, rurale, sanitaria, stradale, urbana, veterinaria e giudiziaria. Controllo sul territorio in ordine alla regolarità di esecuzione dei servizi espletati dai soggetti gestori dei servizi di manutenzione del verde pubblico, cimitero, raccolta e trasporto dei rifiuti.

Controversie e contenziosi (tempestivo parere in ordine alla necessità o meno di costituirsi in giudizio in caso di impugnazione di atti propri adottati per competenza e, in caso di gestione esterna, tempestivo supporto informativo e documentale al legale incaricato della difesa di atti propri adottati per competenza), tempestiva esecuzione della sentenza a conclusione del giudizio attivato contro atti propri adottati per competenza, con la preparazione dei provvedimenti consequenziali (es. liquidazione dei danni), preparazione delibera di consiglio per il riconoscimento del debito fuori bilancio derivante dal giudizio conclusosi contro atti propri adottati per competenza se la somma impegnata è inferiore a quella da pagare con successiva liquidazione dei danni e trasmissione alla Corte dei Conti).

SETTORE V – DEMOGRAFICO

Servizi demografici

Ufficio di stato civile = Atti amministrativi riguardanti lo Stato Civile (D.P.R. 3 novembre 2000, n. 396 e s.m.i.) archivio informatico, le registrazioni, iscrizioni, trascrizioni, annotazioni e pubblicazioni atti di stato civile, Cittadinanza, celebrazione matrimoni, verificazioni, rettifiche, i libretti di famiglia e stato civile, Polizia mortuaria, cremazioni). Assegno per la nascita dal secondo figlio (comunicazione telematica all'INPS) – D.L. 30.09.03, n. 269, convertito, con modificazioni, nella legge 24.11.03, n. 326 - Appalti per il settore.

Controversie e contenziosi (tempestivo parere in ordine alla necessità o meno di costituirsi in giudizio in caso di impugnazione di atti propri adottati per competenza, tempestivo supporto informativo e documentale al legale incaricato della difesa di atti propri adottati per competenza, tempestiva esecuzione della sentenza a conclusione del giudizio attivato contro atti propri adottati per competenza, con la preparazione dei provvedimenti consequenziali (es. liquidazione dei danni), preparazione delibera di consiglio per il riconoscimento del debito fuori bilancio derivante dal giudizio conclusosi contro atti propri adottati per competenza se la somma impegnata è inferiore a quella da pagare con successiva liquidazione dei danni e trasmissione alla Corte dei Conti).

Ufficio anagrafe e statistica = Atti amministrativi riguardanti l'Anagrafe (legge 24 dicembre 1954, n. 1228, D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223 e s.m.i.) sistema di accesso ed interscambio anagrafico S.A.I.A., l'Indice Nazionale delle Anagrafi INA, l'anagrafe degli italiani residenti all'estero AIRE, cittadini comunitari ed extracomunitari, carte d'identità e passaporti, libretti di lavoro, anagrafe pensionati. Autenticazioni degli atti e delle dichiarazioni aventi ad oggetto l'alienazione di beni mobili registrati e rimorchi, come da articolo 7 del D.L. 223 del 4 luglio 2006. Toponomastica numerazione civica e stradario (in staff con il servizio urbanistica). Censimenti, rilevazione statistiche demografiche e invio all'ISTAT.

Ufficio elettorale e leva = Atti amministrativi riguardanti l'elettorale (T.U. 20 marzo 1967, n. 223 e s.m.i.), procedimento successivo all'indizione dei comizi elettorali e referendum, Albo dei Giudici popolari. Liste di leva, obiezione di coscienza, ecc.

Ufficio Cimiteri = Concessioni cimiteriali, autorizzazioni per trasporto resti di salme e autorizzazioni per estumulazioni e/o esumazioni.

Servizi informativi, culturali e turistici

Ufficio IT, relazioni con il pubblico cultura e biblioteche, turismo e politiche giovanili = Provvede a quanto necessario per innalzare il livello di digitalizzazione dell'ente (a titolo esemplificativo e non tassativo, Progetti di e-Gov, forniture attrezzature hardware e software speciali, gestione ed aggiornamenti del sito internet, coordinamento fra i settori e cura dei progetti di informatizzazione, assistenza informatica di base). Coordinamento sistema informatico di tutti i settori. Appalti per il settore. Informazioni per i cittadini, aziende, professionisti, ecc. Misurazione della qualità dei servizi. Comunicazione istituzionale. Newsletter. Periodico Istituzionale. Blog., ecc. Gestione dei procedimenti connessi alle attività culturali (es. organizzazione manifestazioni dell'ente e convegni/congressi, patrocini ai privati organizzatori, concessione contributi, cura delle attività dei musei e del teatro). Gestione della biblioteca (es. acquisto volumi/riviste/giornali, assistenza agli utenti, prestiti, internet – point). Gestione dei procedimenti connessi alle attività turistiche. Iniziative rivolte ai giovani.

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per processi ed attività ed è disciplinato dalla L. 81/2017. I criteri generali per la definizione di detti processi e attività di lavoro sono definiti previo confronto così come stabilito dall'art. 5, comma 3, lettera l del CCNL 16.11.2022.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.

Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

L'accordo individuale deve essere stipulato per iscritto tra le parti (dipendente ed Amministrazione): esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'Amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- d) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

Le modalità di recesso motivato, se ad iniziativa dell'Ente dovrà avvenire con un preavviso di almeno 30 giorni, fatte salve le ipotesi previste dall'art. 19 del L. 81/2017, o per ipotesi di giustificato motivo da parte del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o indeterminato.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

- b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 16.11.2022 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 10 per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, così come per sopravvenute esigenze di servizio, e qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, il Dirigente/Posizione Organizzativa - Responsabile del Servizio può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. Negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione, al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile.

IL LAVORO DA REMOTO

Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del CCNL del 16.11.2022 (Confronto), le Amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse Amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 del CCNL del 16.11.2022 (Orario di lavoro).

L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto.

3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

Come è noto, il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, nella presente relazione si propone l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, **con nota in data 20 marzo 2023, prot. 8400**, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso l'Ente mentre, al contrario, i Responsabili interpellati hanno formulato diverse richieste di coperture di posti vacanti. Infine, si evidenzia che le proposte contenute nella presente relazione sono state formulate in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero il Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025 e il bilancio di previsione 2023 – 2025, approvati rispettivamente mediante deliberazioni del Consiglio comunale n. 63 e 64, in data 22 dicembre 2022.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Come è noto, altresì, il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente relazione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione".

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

1. approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
2. ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
3. rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
4. adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2008, n. 198);
5. approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
6. certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
7. rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
8. adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113).

Fabbisogno di personale dipendente

Si precisa che quanto segue rappresenta una prima definizione del fabbisogno di personale per l'anno 2023, elaborata in logica meramente sostitutiva, sulla base dell'analisi di alcune esigenze di copertura manifestate dai dirigenti responsabili delle strutture dell'Ente e su autonome valutazioni dello scrivente. Si propone pertanto alla Giunta il seguente piano delle assunzioni formulato nel rispetto dei vincoli sopra descritti in materia di contenimento della spesa di personale, tenuto conto delle disponibilità di bilancio e degli obblighi di legge.

Capacità assunzionale, risorse finanziarie e decorrenze

Come già detto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola.

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Città Sant'Angelo rientra nella fascia demografica "comuni da 10.000 a 59.999 abitanti" di cui all'art. 3, punto g) del citato D.M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al **27,00%** (art. 4 D.M. 17 marzo 2020).

Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze ed il Ministro dell'Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull'applicazione della normativa in parola.

Al fine dell'applicazione della normativa sopra citata occorre altresì ricordare che:

- l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"

- l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell'Interno in data 21 ottobre 2020 in materia di convenzioni per l'Ufficio di Segretario comunale e provinciale stabilisce che "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati";

Ciò detto, occorre preliminarmente verificare se l'Ente rispetta il citato parametro. Pertanto, in applicazione delle indicazioni contenute nell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020 è stato determinato il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come segue:

Macro aggregato	Rendiconto 2021: impegni	
1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	2.243.973,70
1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999	Altri servizi ausiliari n.a.c.	0,00
Sub. Totale		2.243.973,70

1.09.01.01.000	Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)	0,00	
A. Totale spesa di personale 2021		2.243.973,70	

Titolo		Rendiconto 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021
1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	10.431.353,28	10.358.930,48	10.101.854,22
2	Trasferimenti correnti	745.771,54	1.996.344,63	1.403.979,03
3	Entrate extratributarie	1.073.504,15	927.061,90	1.787.750,33
Totale		12.250.628,97	13.282.337,01	13.293.313,58
Fondo crediti dubbia esigibilità – Bilancio di previsione assestato 2021				2.182.328,55
B (Media triennio 2019-2021 - FCDE Bilancio assestato 2021)				10.759.764,64
A / B %				20,86

La spesa di personale è stata determinata in base alle indicazioni contenute nella citata Circolare in data 8 giugno 2020 la quale individua i macroaggregati di spesa da includere nel calcolo.

Tuttavia, come peraltro si evince dal sopra riportato prospetto, a parere dello scrivente risulta opportuno includere nel suddetto calcolo anche il costo sostenuto dall'ente per il personale in comando che viene rilevato attraverso un macro-aggregato di spesa non considerato nella suddetta Circolare.

Da quanto sopra descritto emerge che l'Ente rispetta il vincolo dettato dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, pertanto, ai sensi dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, può procedere ad assunzioni anche incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non risulti superiore al valore soglia indicato nel medesimo Decreto (pari, per il Comune di Città Sant'Angelo al **27,00%**).

Si ritiene utile ricordare che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la presente proposta di piano del fabbisogno di personale è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico il Bilancio di previsione 2023 – 2025 e il Piano Esecutivo di Gestione 2023, approvati rispettivamente mediante **deliberazione del Consiglio comunale in data 22 dicembre 2022, n. 64** e mediante **deliberazione Giunta comunale in data 10 febbraio 2023, n. 29**.

Pertanto, nel prospetto che segue viene dimostrato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2023 – 2025, in rapporto alle previsioni di entrata, determinate in base alla medesima metodologia già utilizzata per il calcolo dell'indice sopra mostrato, determinano un valore rispettoso delle prescrizioni contenute nel citato art. 4, D.M. 17 marzo 2020.

Bilancio di Previsione 2023 – 2025	2023	2024	2025
A: Spesa di personale	2.419.974,28	2.393.205,58	2.384.205,58
B: Media Entrate correnti ultimo triennio (2019-2021)	12.942.093,19	12.942.093,19	12.942.093,19
C: FCDE ultima annualità considerata (2021)	2.182.328,55	2.182.328,55	2.182.328,55
A/(B-C)	22,49%	22,24%	22,16%
Valore soglia comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	27,00%	27,00%

Di seguito vengono riepilogate le assunzioni programmate, per ognuna delle quali viene precisata la decorrenza.

FABBISOGNO PERSONALE 2023-2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DATA O PERIODO	MODALITA' ASSUNZIONE	SPESA ANNUA 2023 (Stipendio Tabellare, oltre oneri incluso IRAP)
n. 5 agenti di polizia municipale (C1)	Istruttori Settore IV	Giugno 2023	Conversione contratti part-time in full time	€ 49.600,00
n. 1 esecutore amministrativo (B1)	Operatori esperti Settore I	Giugno 2023	Stabilizzazione tirocinio formativo L.68/1999	€ 16.900,00
n. 1 esecutore amministrativo (B1)	Operatori esperti Settore V	Novembre 2023	Stabilizzazione tirocinio formativo L. 68/1999	€ 4.900,00
n. 1 istruttore amministrativo (C1)	Istruttori Settore III	Luglio 2023	Attingimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 16.300,00
n. 1 istruttore tecnico (C1)	Istruttori Settore III	Luglio 2023	Attingimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 16.300,00
n. 1 istruttore amministrativo-contabile (C1)	Istruttori Settore II	Luglio 2023	Attingimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 16.300,00

			TOTALE	€ 120.300,00
--	--	--	---------------	---------------------

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	LIVELLO ECONOMICO	DATA CESSAZIONE	SPESA ANNUA 2023 (Stipendio Tabellare, oltre oneri incluso IRAP)
Esecutore amministrativo	Operatori esperti Settore III	B8	28/02/2023	€ 5.700,00
Istruttore tecnico	Istruttori Settore III	C1	31/03/2023	€ 8.200,00
			TOTALE	€ 13.900,00

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DATA O PERIODO	MODALITA' ASSUNZIONE	SPESA ANNUA 2024 (Stipendio Tabellare, oltre oneri escluso IRAP)
Istruttore amministrativo (C1)	Istruttori Settore V	01/01/2024	Attingimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 32.500,00
Istruttore amministrativo (C1)	Istruttori Settore V	01/01/2024	Attingimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 32.500,00
			TOTALE	€ 65.000,00

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	LIVELLO ECONOMICO	DATA CESSAZIONE	SPESA ANNUA 2024 (Stipendio Tabellare, oltre oneri incluso IRAP)
Agente di polizia municipale	Istruttori Settore IV	C6	01/01/2024	€ 39.500,00
Ragioniere	Istruttori Settore II	C6	01/04/2024	€ 9.400,00
Istruttore amministrativo (P/T 83,33%)	Istruttori Settore V	C6	01/01/2024	€ 31.200,00
Istruttore amministrativo	Istruttori Settore V	C3	01/01/2024	€ 34.200,00
			TOTALE	€ 114.300,00

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DATA O PERIODO	MODALITA' ASSUNZIONE	SPESA ANNUA 2025 (Stipendio Tabellare, oltre oneri escluso IRAP)
-----------------------	------	----------------	----------------------	---

Istruttore amministrativo-contabile (C1)	Istruttori Settore II	01/01/2025	Attingimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 32.500,00
			TOTALE	€ 32.500,00

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	LIVELLO ECONOMICO	DATA CESSAZIONE	SPESA ANNUA 2025 (Stipendio Tabellare, oltre oneri incluso IRAP)
Collaboratore amministrativo (Luciano Pavone)	Operatori esperti Settore II	B8	01/01/2025	€ 33.900,00
			TOTALE	€ 33.900,00

Nessuna ASSUNZIONE E NESSUNA CESSAZIONE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2024

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DATA O PERIODO	MODALITA' ASSUNZIONE	SPESA ANNUA 2024 (Stipendio Tabellare, oltre oneri e IRAP)
Giornalista pubblicitista (D1)	EQ Ufficio di staff	01/07/2024	Diretta art. 90 TUEL	€ 17.900,00
Istruttore nel campo della comunicazione (C1)	Istruttori Ufficio di staff	01/07/2024	Diretta art. 90 TUEL	€ 16.500,00
			TOTALE	€ 34.400,00

CESSAZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2024

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	LIVELLO ECONOMICO	DATA CESSAZIONE	SPESA ANNUA 2024 (Stipendio Tabellare, oltre oneri incluso IRAP)
Specialista in materia ambientale	EQ Ufficio di staff	D1	15/06/2024	€ 16.400,00
Istruttore nel campo della comunicazione	Istruttori Ufficio di staff	C1	15/06/2024	€ 15.100,00
			TOTALE	€ 31.500,00

NESSUNA ASSUNZIONI E NESSUNA CESSAZIONE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2025

Inoltre:

a) la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere rispettivamente pari ad euro 2.707.198,80, euro 2.594.247,08, Euro 2.528.679,20 (media 2.610.041,69);

b) l'Ente ha rispettato nel **2022** l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel **Bilancio di previsione per l'anno 2022** (pari a Euro 2.249.103,81), calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero

dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 (pari a Euro 2.610.041,69);

c) l'Ente rispetterà nel **2023** l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel **Bilancio di previsione per l'anno 2023** (pari a Euro 2.426.323,09), calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 (pari a Euro 2.610.041,69);

d) l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;

e) mediante deliberazione di Consiglio comunale in data 22 dicembre 2022, n. 63, l'Ente ha proceduto ad una prima rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del vincolo di cui all'art. 6, comma 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per poi procedere ad una seconda e aggiornata rideterminazione della dotazione organica con **deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 27 aprile 2023**;

f) l'Ente rispetta il vincolo di cui all'art. 9, comma 3bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185;

g) per quanto concerne le prescrizioni di cui all'art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160, mediante le deliberazioni del Consiglio Comunale in data 22 dicembre 2022, n. 64, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023 – 2025 mentre la relativa comunicazione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche è avvenuta entro i termini previsti;

h) l'Ente rispetta i vincoli di cui all'art. 9 comma 28 del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, in tema di assunzioni di personale con forme c.d. flessibili;

Il Comune di Città Sant'Angelo rispetta, quindi, tutti i requisiti per poter procedere alle assunzioni di personale.

Sezione 4: Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Sezione 5: Formazione

Il piano di formazione si articola in formazione obbligatoria e formazione facoltativa come di seguito indicato.

Con riferimento alla formazione obbligatoria, nel triennio 2023- 2025, si procederà a formare i dipendenti in materia di:

- sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante ricorso al responsabile della prevenzione e protezione dei rischi nei luoghi di lavoro (RSPP). In particolare, verranno trattati argomenti quali i dispositivi di sicurezza individuali, le diverse tipologie di rischi (es. videoterminali, vibrazioni), la sorveglianza sanitaria, il documento unico di valutazione dei rischi dovuti ad interferenze (DUVRI).
- sicurezza informatica dei dati personali che vengono gestiti per finalità istituzionali, nel rispetto del principio di pertinenza. L'attività formativa verrà tenuta dal consulente esterno che l'ente ha incaricato per il supporto in materia di trattamento dei dati personali e sensibili con gli strumenti informatici.
- prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alla mappatura dei rischi ed all'applicazione del principio di rotazione, con WEBINAR acquistati dalla rivista Redazione Enti On Line;

Tutti gli incontri che si terranno svolti in presenza saranno effettuati in sala consiliare, in più giornate, principalmente nelle mattinate di martedì e giovedì, quando gli uffici sono chiusi al pubblico.

Per quanto riguarda la formazione facoltativa, nel triennio 2023-2025, l'ente utilizzerà diversi canali di somministrazione. Innanzitutto, si procederà con la messa a disposizione dei webinar settimanalmente resi disponibili dall'associazione ASMEL, cui l'ente aderisce da anni. L'associazione si caratterizza per l'organizzazione di numerose sessioni formative, offerte a tutti gli associati e riguardanti principalmente materie attinenti appalti e concessioni. Nel 2023, infatti, l'associazione offrirà e continuerà ad offrire WEBINAR, in corrispondenza con l'entrata del nuovo codice dei contratti (decreto legislativo 36 del 31 marzo 2023), sui seguenti istituti in particolare:

- il nuovo ruolo del RUP, responsabile unico di progetto;
- i nuovi principi di risultato, fiducia, buona fede e tutela dell'affidamento, conservazione dell'equilibrio contrattuale;
- stabilizzazione delle soglie per gli affidamenti diretti, dopo la normativa emergenziale;
- il nuovo programma triennale e non più biennale degli acquisti;
- incentivi per funzioni tecniche, senza contrattazione decentrata e limite del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo del dipendente;
- la commissione giudicatrice e la possibilità per il RUP di partecipare in funzione di Presidente;
- Aggregazione e centralizzazione delle committenze per importi superiori alle soglie previste per gli affidamenti diretti;
- Criteri di aggiudicazione e scomparsa dell'obbligo di destinare un punteggio non superiore al 30% al prezzo.

Il Comune di Città Sant'Angelo, in qualità di associato ANCI, provvederà a mettere a disposizione di tutti i dipendenti i QUADERNI OPERATIVI che l'associazione notifica quasi mensilmente, sulle tematiche di maggiore interesse per gli enti locali (con particolare riferimento, ad esempio, alla novità per gli enti locali contenute nelle leggi di stabilità e negli altri provvedimenti normativi del Governo e Parlamento)

L'ente, poi, da diversi anni, ha acquistato, da Redazioni enti on line, un pacchetto di circolari informative ed esplicative che verranno messe a disposizione di tutti i dipendenti interessati, nel triennio 2023-2025, secondo le seguenti tematiche:

- 1) appalti;
- 2) personale;
- 3) servizi demografici;
- 4) area tecnica;
- 5) polizia locale;
- 6) ragioneria e tributi.

Si tratta di documentazione, che verrà inviata via e-mail all'indirizzo istituzionale dell'ufficio di ciascun dipendente, che assicura un aggiornamento costante sui procedimenti amministrativi più complessi.

Non mancherà, infine, l'acquisto di riviste specialistiche e volumi, on line e d in formato cartaceo, che si renderanno necessari ai diversi uffici (es. rivista dello stato civile italiano, pacchetto di pareri per l'ufficio commercio e SUAL, volumi su nuovo codice dei contratti con tabelle esplicative del regime transitorio e norme abrogate o a vigenza differita.).