



**Comune di Città di Castello**

**Provincia di Perugia**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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)*

Approvato con delibera G.C. n.139 del 30/06/2023

## SOMMARIO

1 SEZIONE PRIMA – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE.....	4
1.1 DATI DI CONTESTO.....	5
1.1.1 ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE.....	5
1.1.1.1 POPOLAZIONE.....	5
1.1.1.2 ECONOMIA INSEDIATA .....	7
1.1.1.3 TERRITORIO.....	9
1.1.1.4 STRUTTURE OPERATIVE .....	10
1.1.1.5 CONDIZIONI SOCIO - ECONOMICHE E LEGALITA’ .....	12
1.1.2 ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE .....	17
1.1.2.1 ORGANIZZAZIONE E MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI.....	17
1.1.2.2 SOCIETÀ ED ORGANISMI GESTIONALI.....	19
1.1.2.3 SOCIETÀ ED ENTI PARTECIPATI ELENCO PARTECIPAZIONI .....	20
1.1.3. ORGANIGRAMMA .....	24
1.1.4. VALUTAZIONI SU FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO .....	25
1.1.5 IL SISTEMA INFORMATICO .....	26
2 SEZIONE SECONDA – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	27
2.1 VALORE PUBBLICO.....	27
2.1.1 - La sfida digitale. ....	27
2.1.2 - L’imprenditorialità ed il lavoro. ....	28
2.1.3 – Difesa dell’ambiente e mobilità agile e sostenibile.....	32
2.1.4 - Giovani: crescita, scuola e sport .....	34
2.2 PERFOMANCE .....	38

2.3 PIANO AZIONI POSITIVE .....	38
2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	38
2.5 DIGITALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE.....	38
2.5.1 ELENCO PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE SECONDO GLI OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE PREVISTI:.....	39
2.6 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO GENERATO DALL'AZIONE AMINISTRATIVA, INTESO COME L'INCREMENTO DEL BENESSERE ECONOMICO, SOCIALE, EDUCATIVO, ASSISTENZIALE, AMBIENTALE, A FAVORE DEI CITTADINI E DEL TESSUTO PRODUTTIVO:.....	39
3 SEZIONE TERZA: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	40
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	40
3.2 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE .....	42
3.3 INQUADRAMENTO NORMATIVO DEI VINCOLI ASSUNZIONALI E ALLA SPESA DI PERSONALE, RISPETTO DELLE NORME CHE IMPONGONO IL DIVIETO DI PROCEDERE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE .....	43
3.4 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	50
3.5 TABELLA CON DOTAZIONE ORGANICA DEI SINGOLI SETTORI .....	54
3.6 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	61
3.7 PIANO FORMAZIONE PERSONALE .....	62
4 SEZIONE QUARTA – MONITORAGGIO .....	92

## 1 SEZIONE PRIMA – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Città di Castello
Regione di appartenenza	Umbria
Provincia di appartenenza	Perugia
Codice Fiscale/Partita IVA	003724220547
Indirizzo	Piazza Venanzio Gabriotti, 1
Sito istituzionale	<a href="http://www.comune.cittadicastello.pg.it">www.comune.cittadicastello.pg.it</a>
PEC	comune.cittadicastello@postacert.umbria.it
Recapito telefonico	075/85291
Rappresentate legale – Sindaco	Luca Secondi
Numero abitanti al 31/12/2022	38.584
Numero dipendenti di ruolo al 31/12/2022	237

## 1.1 DATI DI CONTESTO

### 1.1.1 ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE

#### 1.1.1.1 POPOLAZIONE

<b>Popolazione legale all'ultimo censimento 2021</b>				<b>38.505</b>
<b>Popolazione residente a fine 2022</b> <b>(art.156 D.Lvo 267/2000)</b>			<b>n.</b>	<b>38.584</b>
	<b>di cui:</b>	<b>maschi</b>	<b>n.</b>	<b>18.550</b>
		<b>femmine</b>	<b>n.</b>	<b>20.034</b>
	<b>nuclei familiari</b>		<b>n.</b>	<b>16.984</b>
<b>Popolazione al 1 gennaio 2022</b>			<b>n.</b>	<b>38.505</b>
<b>Nati nell'anno</b>		<b>n.</b>	<b>228</b>	
<b>Deceduti nell'anno</b>		<b>n.</b>	<b>523</b>	
	<b>saldo naturale</b>			<b>n.</b>
				<b>-295</b>
<b>Immigrati nell'anno</b>		<b>n.</b>	<b>739</b>	
<b>Emigrati nell'anno</b>		<b>n.</b>	<b>684</b>	
	<b>saldo migratorio</b>			<b>n.</b>
				<b>+55</b>

**Analisi statistiche - Tabelle riferite alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche 2020(redditi 2019)**

**Comune : Città di Castello (PG)**

**Tematica: Principali tipologie di reddito**

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

### 1.1.1.2 ECONOMIA INSEDIATA

Nella realtà di Castello, l'agricoltura e, in particolare, la coltivazione del tabacco hanno costituito e assicurano tuttora la gran parte degli introiti economici locali. In aggiunta a questo, nel XX secolo, un gran numero di insediamenti industriali e commerciali (mobilifici, materiali per costruzione, macchinari per l'agricoltura) hanno caratterizzato l'economia. L'economia locale è sviluppata in quasi tutti i settori con la presenza di 3.876 imprese attive censite presso la CCIAA a dicembre 2022, e n. 4.528 aziende registrate alla stessa data, che operano prevalentemente nel settore agricolo, del commercio, delle costruzioni, manifatturiero, dell'artigianato, dell'industria, e dei servizi per il turismo.

Nell'industria, la presenza predominante è quella della piccola e media impresa operante nei settori metalmeccanico, grafico, legno, abbigliamento, agro-alimentare. Nell'Artigianato le aziende più importanti sono quelle del settore legno, grafico, meccanico e trasporti.

Le condizioni socio-economiche delle famiglie risentono della crisi economica occupazionale del comparto produttivo, tabacchicolo e tessile. Questa situazione ha determinato un aumento delle condizioni di disagio socio-economico anche nei nuclei familiari autoctoni, aumentando nel contempo in maniera considerevole le condizioni di grave difficoltà peraltro già esistenti, delle famiglie di immigrati comunitari ed extracomunitari e dei nuclei familiari provenienti dalle regioni meridionali italiane.

La situazione economica generale dopo la crisi degli anni scorsi ha visto un leggero miglioramento anche se gli ultimi indicatori nazionali ci fanno temere per un l'anno in corso un periodo di stagnazione e di difficoltà specialmente legato agli effetti della crisi Ucraina.

Le imprese registrate nel 2022 suddivise per settore-attività sono le seguenti:

IMPRESE ATTIVE PER SETTORE ANNO 2022											
Comune Città di Castello	A Agricoltura, silvicoltura pesca	B Estrazione di minerali da cave e miniere	C Attività manfatturiere	D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	F Costruzioni	G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	H Trasporto e magazzinaggio	I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	J Servizi di informazione e comunicazione	
	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	
	<b>830</b>	<b>2</b>	<b>536</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>536</b>	<b>789</b>	<b>73</b>	<b>237</b>	<b>83</b>	
	K Attività finanziarie e assicurative	L Attività immobiliari	M Attività professionali, scientifiche e tecniche	N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale...	P Istruzione	Q Sanità e assistenza sociale	R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	S Altre attività di servizi	X Imprese non classificate	<b>Grandi Totali</b>
	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive
	<b>89</b>	<b>236</b>	<b>98</b>	<b>88</b>	<b>-</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>176</b>	<b>2</b>	<b>3.876</b>

### 1.1.1.3 TERRITORIO

<b>SUPERFICIE IN KMQ</b>		387,00
<b>RISORSE IDRICHE</b>		
Laghi		0
Fiumi e torrenti		30
<b>STRADE</b>		
Statali		Km 59,00
Provinciali		Km 66,00
Comunali		Km 360,00
Vicinali		Km 960,00
Autostrade		Km 0,00
<b>PIANI E STRUMENTI URBANISTICI</b>		Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione
Piano regolatore adottato	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Delibera C.C. N. 82 del 08.10.2018
Piano regolatore approvato	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Delibera C.C. N. 1 del 21.01.2020
Programma di fabbricazione	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	
Piano edilizia economica e popolare	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>PIANI INSEDIAMENTI PRODUTTIVI</b>		
Industriali	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Delibera C.C. N. 108-151/1991 – 66/1998-60/2001
Artigiani	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Delibera C.C. N. 108-151/1991 – 66/1998-60/2001
Commerciali	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Delibera C.C. N. 108-151/1991 – 66/1998-60/2001
Altri strumenti (specificare)	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti</b>		
(art 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
<b>AREA INTERESSATA</b>		<b>AREA DISPONIBILE</b>
<b>P.E.E.P.</b>	mq 450.00,00	mq 0,00
<b>P.I.P.</b>	mq 2.140.000,0	mq 63.325
	0	



Rete gas in Km	224,00				224,00				224,00				224,00			
Raccolta rifiuti in quintali																
- civile	227.261,00				227.261,00				227.261,00				227.261,00			
- industriale	0,00				0,00				0,00				0,00			
- racc. diff.ta	Si	X	No													
Esistenza discarica	Si	X	No													
Mezzi operativi	n. 6															
Veicoli	n. 30															
Centro elaborazione dati	Si	X	No													
Personal computer	n. 292															
Altre strutture (specificare)																

### 1.1.1.5 CONDIZIONI SOCIO - ECONOMICHE E LEGALITA'

In riferimento all'analisi del contesto esterno in tema di legalità si è tenuto conto dell'indice di percezione della corruzione, elaborato da Transparency International. Tale indice (CPI) di Transparency International misura infatti la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi del mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per i Paesi ritenuti meno corrotti. Transparency International ha di recente pubblicato il rapporto contenente i risultati per il 2021. Dopo l'interruzione nel trend di miglioramento osservato nel 2020, l'indice italiano è tornato a crescere, raggiungendo il valore di 56 (Fig. 1).

Il progresso dell'Italia evidenziato in questa edizione del CPI, in linea con il costante miglioramento dal 2012 ad oggi, è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione nell'ultimo decennio e fa ben sperare per la ripresa economica del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia.

A livello globale, Danimarca e Nuova Zelanda rimangono al vertice della classifica, affiancati quest'anno anche dalla Finlandia, con 88 punti. In fondo alla classifica, come lo scorso anno, Siria, Somalia e Sud Sudan, con un punteggio, rispettivamente, di 13 per i primi due e di 11 per la terza. Tuttavia, dal 2012 al 2021, ben 154 Paesi non hanno compiuto progressi significativi o hanno peggiorato il loro punteggio, e in quest'ultimo anno 2/3 dei Paesi analizzati (123 su 180) presentano ancora importanti problemi di corruzione, avendo conseguito un punteggio inferiore a 50, ed evidenziano un forte rischio di arretramento nella tutela dei diritti umani, nella libertà di espressione e di una crisi della democrazia.



Per entrare in una analisi più di dettaglio con dati rilevati direttamente nella nostra regione, si è fatto riferimento ai dati pubblicati da *Il Sole 24 Ore*.

Nella statistica sono stati presi in considerazione una serie di reati quali furti, rapine, tentati omicidi, infanticidi ecc. quale base per il calcolo dell'indice di criminalità per ogni singola provincia italiana.

La classifica relativa al 2021 che vede in testa Milano, Bologna, Rimini e Prato, mentre in fondo troviamo Benevento, Pordenone e Oristano.

Passando nello specifico alla situazione in Umbria vediamo che le denunce complessive risultano essere 20.934 contro le 19.759 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente nella provincia di Perugia e 6.142 contro le 5.644 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente nella provincia di Terni per un totale di 27.076 (praticamente costanti rispetto all'anno precedente) con Perugia al 35° posto e Terni, più indietro, al 65° nella classifica.

### I dati della provincia di Perugia Dato 2022



# Raffronto DATO 2021



La Regione continua a non essere coinvolta da forme di stabile radicamento e insediamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso ma comunque rappresenta territorio appetibile per il reinvestimento di capitali illeciti. Elementi di possibile attrazione per gli affari delle organizzazioni criminali sono rappresentati dalle opportunità offerte dal territorio per il riciclaggio, nonché dai finanziamenti pubblici per la ricostruzione post sisma – e oggi anche dal PNRR- che hanno già evidenziato tentativi di infiltrazione negli appalti da parte di società riconducibili a organizzazioni criminali extraregionali.

*“Non mutano significativamente i dati numerici relativi ai reati di competenza della direzione distrettuale antimafia ed antiterrorismo, anche se merita di essere rimarcata la circostanza che, nel corso dell’anno trascorso, sono stati iscritti tre nuovi procedimenti per associazione mafiosa, a fronte di nessuno dell’anno precedente, che riguardano le indagini su possibili cellule mafiose legate a cosche meridionali ma operanti nel territorio umbro.*

*Nella Procura perugina sono inoltre svariati i filoni investigativi che si stanno seguendo che riguardano reati contro la pubblica amministrazione, la criminalità economica ed organizzata di stampo mafioso e quella di tipo terroristico [omissis].*

*Si segnala il rilevante aumento di iscrizioni di affari aventi ad oggetto reati di forte impatto sociale, quali quelli a sfondo sessuali da 30 a 43, contro il patrimonio da 600 a 791 e contro la Pubblica Amministrazione da 25 a 28. Diminuiscono invece i reati contro la persona da 243 a 237, contro la libertà da 74 a 63 e le denunce per i furti a carico di ignoti da 1528 a 1186, così come quelle per i furti in appartamento da 779 a 620. [omissis]*

*Un capitolo apposito va riservato, sempre ad avviso del Procuratore Generale, il pericolo connesso alla criminalità organizzata nella regione. Ai pericoli rappresentati dall’infiltrazione della criminalità organizzata nelle attività di ricostruzione ancora in atto dopo l’evento sismico del 2016, si aggiungono quelli connessi alla terribile crisi economica determinata dalla situazione sanitaria*

*Anche nell’anno in esame non vengono segnalati fenomeni di insediamento e radicamento sul territorio di consorterie genericamente classificabili come mafiose. Tuttavia la Procura Generale evidenzia come la regione, proprio per la sua immagine di “zona franca”, si presta all’effettuazione di operazioni di riciclaggio e reimpiego di proventi derivanti da attività delittuose, oltre che per lo svolgimento di attività di prestazione di servizi illeciti, da parte di professionisti nel territorio comunque collegati ad associazioni mafiose. La c.d. “mafia silente”, caratterizzata da una intimidazione che non necessita di ulteriori atti di violenza o minaccia, contraddistingue le manifestazioni mafiose nei luoghi diversi da quelli in cui storicamente si è formata o nei quali si è nel tempo consolidata. Per scoprirla, è indispensabile un’elevata professionalità delle forze di polizia e dell’autorità giudiziaria, capaci entrambi di captare i c.d. “reati spia” e di saper interpretare i sintomi dell’eventuale manifestazione dei fenomeni di infiltrazione.”(cfr. Relazione annuale della Corte Suprema di Cassazione e presso il Distretto di Corte di Appello di Perugia. Riportiamo di seguito l’estratto della relazione dell’anno 2021 con le considerazioni che si ritengono utili a definire, seppur in maniera sintetica, un quadro della situazione ambientale dell’Umbria).*

Condizioni confermate nella Relazione resa in occasione dell’inaugurazione dell’anno giudiziario 2023, dal Procuratore generale presso la Corte d’Appello di Perugia :”*In ogni caso, appare concreto il rischio che sul territorio si sia già in presenza di un radicamento non tanto di vere e proprie associazioni mafiose, della cui costituzione mancano persuasivi segnali indicatori, quanto piuttosto di personaggi, più o meno insospettabili, stabilmente collegati a sodalizi criminali mafiosi, dediti ad attività di riciclaggio e di reinvestimento di capitali di illecita provenienza. La silente presenza della mafia in regioni come la nostra rappresenta una concreta minaccia per una sana ripresa economica, per lo sviluppo culturale e per la bellezza del paesaggio”.*

Sotto un diverso profilo risulta significativo quanto sostenuto dall'ufficio della Procura presso la Sezione regionale della Corte dei conti in relazione alla vicenda c.d. di Sanitopoli che ha "inciso su assetti consolidati pluriennali disvelando una struttura di potere capace di incidere pesantemente sulla sanità. Questo sistema di controllo, improntato a logiche clientelari e profondamente pervasivo, aveva condizionato e patologizzato la gestione della cosa pubblica asservendola ad interessi particolari, egoistici e personalistici. ...". (Relazione resa dal Procuratore presso la Sezione regionale della Corte dei conti in occasione dell'inaugurazione del corrente anno giudiziario)

Altro aspetto di rilievo evidenziato dall'Ufficio del Procuratore attiene alla scarsa propensione da parte degli organi e dei soggetti tenuti a denunciare fattispecie causative di danno erariale: " *in Umbria non soltanto si è scarsamente inclini a denunciare illeciti erariali, ma anche laddove gli esposti vi siano, trattasi per lo più di succinte ed alquanto generiche segnalazioni anonime o di sedicenti privati che non consentono l'apertura di fascicoli istruttori in difetto dei presupposti codicistici ( ibidem).*

## 1.1.2 ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE

### 1.1.2.1 ORGANIZZAZIONE E MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Servizio	Modalità di gestione	Soggetti coinvolti
Asilo nido comunale	mista: gestione Comune per attività educativa; affidamento a coop. sociale servizi ausiliari di mensa e pulizia	Soc. Coop. IL POLIEDRO
Soggiorni estivi	Mista: Comune e Cooperativa sociale per organizzazione. Strutture alberghiere e stabilimenti balneari per ospitalità	Cooperativa sociale e Strutture ricettive private
Impianti sportivi al coperto più due campi sportivi minori	In affidamento a società partecipata in house	POLISPORT SRL
Impianto sportivo capoluogo(stadio)	Gestione diretta attività tipica Servizi ausiliari di guardiania, pulizia, etc), in house	Comune POLISPORT SRL
Impianti sportivi periferici	In gestione a Pro-loco e/o Società sportive locali	Pro-loco /Società sportive
Refezione scolastica	In affidamento a ditte esterne	ALL FOODS SpA per produzione pasti Soc. coop. IL POLIEDRO per servizi collaterali
Trasporto scolastico	In affidamento a ditte esterne	C.A.R.A.T. ALTOTEVERE
Musei, mostre, Teatro, Pinacoteca	In affidamento a ditte esterne	Soc. Coop. IL POLIEDRO (Pinacoteca comunale, Polo museale Garavelle; Sogepu spa partecipata (teatro)

Lampade votive	In affidamento a ditta esterna	I.L.V.C.L srl
Pubblica illuminazione	In affidamento a ditta esterna	Hera Luce S.r.l.
Gestione rifiuti	Concessione	SOG.ECO. s.r.l.
Manutenzione immobili/strade	Diretta per la manutenzione edile e affidata a servizio Consip per la manutenzione impiantistica/affidamento /appalto	Vari soggetti privati
Servizi necroscopici e cimiteriali	Diretta/Appalto	IL POLIEDRO Cooperativa Sociale per servizi polizia mortuaria e manutenzione ordinaria/ CESA s.r.l.per manutenzione straordinaria, restauro e risanamento conservativo/Costruzione nuovi loculi vari soggetti
Servizio idrico integrato	di competenza AURI	AURI – Umbra Acque Spa
Servizi sociali	Capofila della Gestione associata (Zona Sociale 1) –	Vari soggetti, prevalentemente Cooperative sociali
Accertamento e riscossione entrate	Diretta/Appalto/Concessione	Agenzia Entrate Riscossione – Dogre s.r.l. – So.ge.pu spa – Sog.Eco s.r.l.
Gestione verde pubblico	Diretta(Delega di funzioni ad Afor)/appalto	Formula Ambiente spa
Distribuzione gas naturale	Concessione	Tecniconsul costruzioni e gestioni s.r.l.

### 1.1.2.2 SOCIETÀ ED ORGANISMI GESTIONALI

Denominazione	UM	ESERCIZIO IN CORSO	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE			
		Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	
<b>Consorzi</b>	<b>nr.</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Aziende</b>	<b>nr.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Istituzioni</b>	<b>nr.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Società di capitali</b>	<b>nr.</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Concessioni</b>	<b>nr.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Unione di comuni</b>	<b>nr.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Altro</b>	<b>nr.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 73 del 28/09/2017 è stata approvata la ricognizione straordinaria delle società partecipate alla data del 23/09/2016, prevista dall'art. 24 del D.lgs. 175/2016, con la quale si è evidenziata la sussistenza dei requisiti di legge per la conservazione di tutte le partecipazioni. A partire dal 2018, entro il 31 dicembre di ogni anno, deve essere effettuata una razionalizzazione periodica annuale a regime delle partecipazioni alla data del 31/12 dell'anno precedente (art. 20 D.lgs. 175/2016).

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 93 del 19/12/2022 è stata approvata la revisione periodica delle società partecipate alla data del 31 dicembre 2021 ai sensi dell'art. 20, comma 1, del T.U.S.P.

Gli enti partecipati dall'Ente che, per i quali, ai sensi dell'art. 172 del TUEL, è previsto che i rendiconti siano allegati al Bilancio di Previsione del Comune, sono i seguenti:

### 1.1.2.3 SOCIETÀ ED ENTI PARTECIPATI ELENCO PARTECIPAZIONI

Denominazione	Indirizzo sito WEB	% Partec.	Funzioni attribuite e attività svolte	Scadenza impegno	Oneri per l'ente	RISULTATI DI BILANCIO		
						Anno 2021	Anno 2020	Anno 2019
<b>CONSORZIO VALTIBERINA PRODUCE - C.V.P. - SOC. CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA IN LIQUIDAZIONE</b>	(*)	67,89	Sviluppo economico-sociale Alta Valle del Tevere	31/12/2050	0,00	73.488,00	15.691,00	-8.929,00
<b>FARMACIE TIFERNATI S.R.L.</b>	<a href="http://www.farmacietifernati.it">http://www.farmacietifernati.it</a>	100	Gestione servizi farmaceutici	31/12/2025	0,00	153.084,00	127.852,00	129.015,00
<b>POLISPORT S.R.L. - SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA</b>	<a href="http://www.polisport.net">www.polisport.net</a>	100	Gestione impianti sportivi	31/12/2050	1.207.012,02	2.644,00	2.117,00	1.299,00
<b>SO.GE.PU. S.P.A.</b>	<a href="http://www.sogepu.com">http://www.sogepu.com</a>	91,06	Gestione rifiuti e servizi accessori – Gestione teatro e allestimento manifestazioni – Gestione TARI	31/12/2050	8.364.664,29	130.997,00	308.871,00	316.264,00
<b>PUNTO ZERO S.C. A R.L. (EX UMBRIA DIGITALE S.c.a r.l.)</b>	<a href="https://puntozeroscarl.it/">https://puntozeroscarl.it/</a>	2,23	Promuovere lo sviluppo del settore ICT locale – consulenza nel settore ICT	31/12/2050	60.448,51	44.011,00	25.114,00	8.689,00

<b>UMBRA ACQUE S.P.A.</b>	<a href="http://www.umbraacque.com/">http://www.umbraacque.com/</a>	3,13	Gestione del servizio idrico integrato	31/12/2100	118.937,30	4.706.976,00	6.997.535,00	5.829.563,00
<b>FATTORIA AUTONOMA TABACCHI SOC. COOP. AGRICOLA</b>	<a href="http://www.fattoriatabacchi.it">www.fattoriatabacchi.it</a>	1,96	Miglioramento qualitativo produzione del tabacco	31/12/2050	0,00	4.303,00	32.389,00	17.859,00
<b>FINTAB S.P.A.</b>	(*)	0,23	Attività immobiliare ed agricola	31/12/2050	0,00	- 154.445,00	368.833,00	121.175,00
<b>TELA UMBRA SOC. COOP. ARL</b>	<a href="http://www.telaumbra.it/">http://www.telaumbra.it/</a>	77,92	Produzione manufatti pregiati di teleria – Gestione Museo Tela Umbra – Valorizzazione della tradizione tessile artigianale	18/04/2035	0,00	- 10.859,00	6.971,00	12.447,00

(\*) La Società non dispone di sito WEB

In base alla ricognizione periodica delle società partecipate, approvato nell'anno 2022, è stato stabilito di mantenere le partecipazioni in SO.GE.PU. SPA, UMBRA ACQUE S.P.A, FARMACIE TIFERNATI S.R.L., POLISPORT S.R.L., PUNTO ZERO S.C. A R.L.(EX UMBRIA DIGITALE S.c.a r.l.)

Con deliberazioni della Giunta comunale n. 113 del 4/07/2022 sono stati individuati il “Gruppo Amministrazione pubblica”, così come definito dal Principio contabile all. 4/4 al D.lgs. 118/2011 (paragrafo 2) ed il “perimetro di consolidamento”, ai fini della redazione del bilancio consolidato.

Nell'ambito del “Gruppo Amministrazione pubblica” per il 2021 sono stati inclusi i seguenti enti/società:

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

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

- Farmacie Tifernati S.r.l.- *società controllata*
- Polisport S.r.l.- *società controllata*
- So.Ge.Pu. S.p.A.. - *società controllata*
- Umbria Digitale S.c. a r.l.- *società controllata*

A.U.R.I. Autorità Umbra Rifiuti e Idrico - *ente strumentale partecipato dal Comune, art. 11-ter, c. 2,*

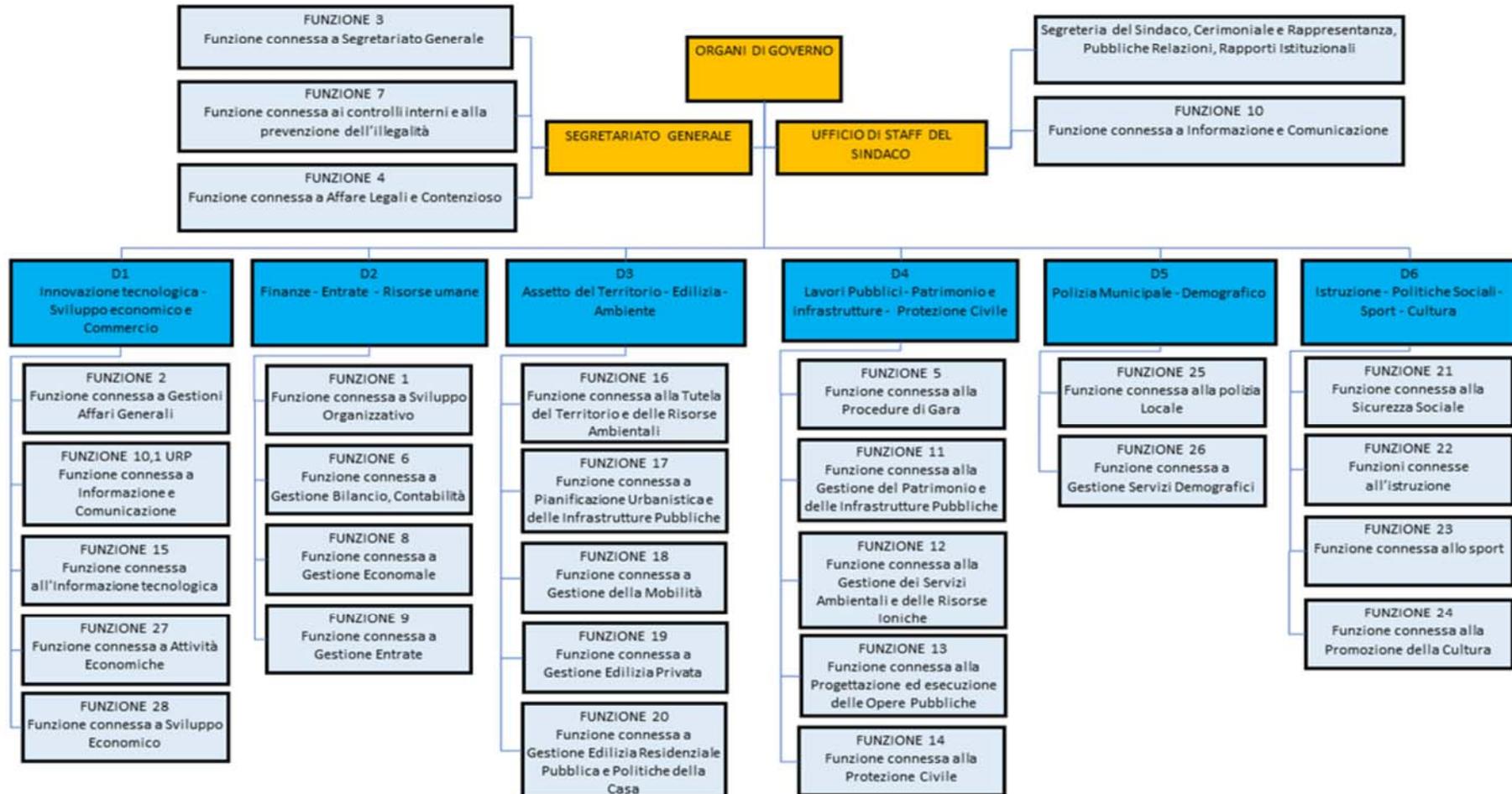
### 1.1.3. ORGANIGRAMMA



## COMUNE DI CITTA' DI CASTELLO

PROVINCIA DI PERUGIA

ORGANIGRAMMA DEGLI UFFICI DI DIREZIONE ED ARTICOLAZIONE DELLE FUNZIONI



#### 1.1.4. VALUTAZIONI SU FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO

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

L'attuale gestione associata - ex art. 37, co.4, lett.b) D.Lgs. n. 50/2016 - del Servizio Unico gare, per quanto non rispondente in pieno agli obiettivi di concentrazione e di massa critica auspicabili, ha avviato un percorso di riagggregazione delle procedure a contrarre che assicura uniformità dei comportamenti e segregazione delle funzioni rispetto al ruolo dei RUP.

Il sistema informatico, adeguatamente potenziato negli ultimi anni, dispone di una infrastruttura comprendente un insieme di gestionali centralizzati in uso ai settori. I gestionali sono perfettamente integrati e consentono lo scambio di dati tramite cooperazione applicativa. Il sistema documentale comprende la gestione, completamente dematerializzata, del protocollo degli atti amministrativi e dei principali servizi all'utenza.

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

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

L'analisi del contenzioso e dei procedimenti disciplinari condotta in un intervallo temporale di circa dieci anni, non ha evidenziato situazioni di rischio. L'analisi del contenzioso e dei procedimenti disciplinari condotta in un intervallo temporale di circa dieci anni, non ha evidenziato situazioni di rischio. Nel corso del 2022 sono stati aperti n. 19 contenziosi e ne sono stati chiusi n. 15. E' stato avviato un solo procedimento disciplinare e non risultano procedimenti in corso al 1° gennaio.

Sul fronte della responsabilità amministrativa si segnala l'iniziativa della Procura presso la sezione Giurisdizionale della Corte dei Conti per la Regione Umbria che ha attivato nel corso del 2022 una citazione a giudizio per danno arrecato alle casse dell'Ente da omessa vigilanza sul pagamento canone di occupazione di suolo pubblico.

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

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

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

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

### 1.1.5 IL SISTEMA INFORMATICO

Il sistema informatico del comune è così articolato:

numero postazioni PC: 245 + 30 Biblioteca  
PC portatili: 25 + 4 Biblioteca  
numero postazioni ministeriali in uso: 5  
numero postazioni ministeriali di scorta non in uso: 2  
numero server fisici in uso: 17 – macchine virtuali 50  
software gestionale in cloud: Sicraweb EVO  
server di posta interno: Mdaemon  
centralino telefonico: 1 inteno Kalliope VOIP sede centrale con 245 telefoni, 2 3CX VOIP (Biblioteca e COC)  
patthon: 3  
firewall interno: 2 fortinet (1 sede centrale + 1 sede COC) in HA, 1 fortinet biblioteca  
storage per copie di backup su 7 dispositivi NAS (3 in sede centrale e 4 alla sede COC)  
dispositivi switch: 94  
dispositivi access point per wifi: 9 + 12 Biblioteca  
router fibra Fastweb: 1  
sistema videosorveglianza: 61 telecamere + 2 NVR  
multifunzioni/fotocopiatrici b/n a nolo CONSIP: 10  
multifunzioni/fotocopiatrici colori a nolo CONSIP: 3  
multifunzione da tavolo b/n di proprietà: 3  
stampanti da tavolo di proprietà b/n: 37  
stampante di proprietà colori: 1  
gruppo di continuità: 2 ups  
gruppo elettrogeno: 2 (1 sede centrale ed 1 al COC)

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

## 2 SEZIONE SECONDA – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

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

#### 2.1.1 - La sfida digitale.

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

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

La pandemia ha fatto emergere ed esplicitato l'importanza di condividere dati e informazioni affidabili in modo tempestivo e facilmente accessibile. *La costruzione di un'amministrazione comunale più semplice e vicina al cittadino, che sappia raccogliere la sfida dell'innovazione digitale*, è una strada aperta che deve essere percorsa in maniera ancora più rapida, di pari passo con i provvedimenti del Governo e i finanziamenti europei.

La trasformazione digitale porta con sé una maggiore esigenza di potenziamento delle reti, che non lasci indietro quei territori che sono meno attrattivi per i players economici del settore.

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

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

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

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

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

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

Obiettivi strategici	Azione/Missione D. Lgs. 118/2011
Innovazione digitale ed evoluzione dell'Amministrazione comunale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riorganizzare la macchina comunale per valorizzare le competenze e il capitale umano mantenendo/migliorando gli standard di efficacia ed efficienza, compresa la razionalizzazione delle partecipate / M01</li> <li>- Ottimizzare e digitalizzare i servizi / M01</li> <li>- Individuare una struttura per gestione Next Generation EU (in collaborazione con l'ambito universitario) / M. 01 – 04 – 05 – 07- 09- 10- 12</li> <li>- Regolamentare il piano comunale delle infrastrutture digitali / M01</li> </ul>
Missione PNRR	M1C1

### **2.1.2 - L'imprenditorialità ed il lavoro.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*L'agricoltura sociale* sta dimostrando nel nostro territorio capacità di integrazione di categorie svantaggiate e di produzione di una redditività tale da contribuire fattivamente alla crescita economica, ma molte altre finalità pubbliche sono raggiungibili con una collaborazione diretta con il mondo dell'associazionismo. Tra queste, *la gestione degli spazi verdi di quartiere o di frazione*, nella quale l'azione dei soggetti del terzo settore può rappresentare una risposta appropriata per garantire la cura dei beni pubblici e agire da deterrente per comportamenti incivili come il vandalismo.

L'agricoltura è il primo settore produttivo del nostro Paese e nel territorio di Città di Castello è una risorsa che può e deve trarre nuove opportunità di sviluppo e riqualificazione, mettendo al centro la sostenibilità ambientale, economica e sociale delle attività. ***Potenziare la competitività del sistema locale significa favorire l'organizzazione delle filiere e rafforzare le connessioni fra produttori e consumatori.*** Sarà importante rispondere alle tendenze attuali del mercato, lavorando per estendere la produzione biologica nella tabacchicoltura e negli altri settori agricoli, incentivare le coltivazioni alternative in ambito alimentare e officinale, promuovere la commercializzazione dei prodotti a chilometro zero. Senza perdere di vista l'indispensabile presidio dell'equità dei contratti e della sicurezza sui posti di lavoro, il settore deve saper camminare in maniera armonica fra opportunità nuove e tradizionali, ma la vera sfida sarà quella di intercettare i canali di finanziamento dell'Unione Europea. La scelta di campo da sostenere sarà quella di guidare le aziende del territorio a intraprendere un processo di transizione verde, che beneficerà dei fondi della Politica Agricola Comune post 2020 e delle risorse a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il governo cittadino dovrà sensibilizzare e accompagnare il settore nello *sviluppo dell'agricoltura di precisione*, che attraverso le nuove tecnologie digitali consente alle aziende di aumentare la resa e la qualità delle produzioni con meno dispendio di energia e acqua ma anche con un inferiore ricorso all'utilizzo dei prodotti fitosanitari. Il beneficio più

evidente sarà di abbattere l'impatto sulle matrici ambientali derivante dalle colture, al quale è necessario guardare in una logica di intervento che punti alla transizione verde e digitale, perseguendo gli obiettivi della sostenibilità delle attività, dell'efficiamento energetico, della produzione di energia rinnovabile, sviluppando ad esempio i parchi agricoli, dell'innovazione tecnologica dell'agricoltura e delle aree rurali e della tracciabilità dei prodotti. Incremento della redditività e della sostenibilità agricola possono andare di pari passo nell'ottica dello sviluppo economico e del miglioramento della qualità della vita. Fare agricoltura nella nostra realtà significa mettere a frutto l'enorme professionalità ereditata dalla storica vocazione nel settore. In questo contesto dovranno essere sostenute, attraverso una regia istituzionale che sappia mettere a frutto competenze intersettoriali, le iniziative finalizzate alla *creazione di filiere complete* anche in ambiti nuovi, cosa che sta avvenendo più recentemente con il nocciolo, il luppolo e il vin santo affumicato, consolidando l'agricoltura biologica, salvaguardando la biodiversità e lo sviluppo di un sistema alimentare sostenibile. In un territorio ampio ed eterogeneo come quello di Città di Castello sarà importante *rafforzare la resilienza e la vitalità dei territori rurali*, facendo in modo che nascano nuove iniziative imprenditoriali basate sul consolidamento del patrimonio naturale e sociale. A questo scopo dovranno essere create le condizioni per migliorare l'attrattività e l'inclusività delle zone marginali, riconoscendo pienamente alle aziende il ruolo di presidio del territorio in grado di contrastare lo spopolamento rurale e il dissesto idrogeologico.

Obiettivi strategici	Azione/Missione D. Lgs. 118/2011
Sostegno allo sviluppo delle imprese, del commercio e delle professioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione di lavori/servizi in project financing / M14</li> <li>- Impulso e sostegno alle Start-up (servizi per nuovi professionisti) / M14</li> <li>- Agevolazioni fiscali per favorire l'insediamento e la permanenza delle imprese / M01</li> <li>- Sviluppo del marketing territoriale per la promozione del territorio / M07 - M14</li> <li>- Riorganizzazione di alcuni servizi in collaborazione con il terzo settore, dall'agricoltura sociale alla gestione degli spazi verdi di quartiere e/o frazioni / M01</li> <li>- Favorire le potenzialità dell'agricoltura anche come presidio per il territorio, come elemento caratterizzante del paesaggio e per la sua valenza turistica e ambientale secondo i principi della Rivoluzione verde e transizione ecologica / M16</li> <li>- Iniziative finalizzate alla creazione di filiere complete anche in ambiti nuovi / M16</li> </ul>
Missione PNRR	M1C2 - M2C1 - M5C1 - M5C2

### 2.1.3 – Difesa dell'ambiente e mobilità agile e sostenibile

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

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

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

Città di Castello dovrà capitalizzare cultura, esperienze, know-how e professionalità in tema di *rifiuti*, consolidando la posizione di riferimento decisionale che ha saputo guadagnare in seno all' Auri e la leadership impiantistica e gestionale frutto della crescita competitiva di *Sogepu* che la rende fattore determinante nel sistema regionale. ***Efficienza dei servizi e rispetto degli obiettivi di legge per la raccolta differenziata dei rifiuti, potenziamento del recupero e del riutilizzo dei materiali, saranno i principali obiettivi da centrare per contenere le tariffe ai cittadini, ricavare benefici economici e materiali per la collettività.*** Una strategia lungimirante non potrà soffermarsi sui risultati ottenuti ma dovrà portare Sogepu a intraprendere ulteriori sfide, con l'auspicio che la gara per l'affidamento della gestione integrata del sistema dei rifiuti in Alta Umbria dia nuove prospettive di sviluppo a vantaggio dei cittadini. Gli investimenti compiuti da Sogepu, con la piena condivisione dell'amministrazione comunale tifernate, pongono l'azienda in una posizione di avanguardia rispetto alle linee del PNRR, che quindi dovranno trovare maggiori e promettenti possibilità di attuazione nel nostro territorio sulla base degli importanti investimenti proposti alla Regione. *L'economia circolare dovrà essere sempre più una opportunità non solo in chiave di salvaguardia ambientale, ma anche di sviluppo economico:* Sogepu ha dimostrato di saper cogliere le opportunità di dare impulso alla filiera del recupero e del riuso dei materiali, passando da cliente a gestore e aprendo il campo alla possibilità di creare un indotto importante nel territorio. In questo contesto l'ulteriore potenziamento impiantistico dovrà seguire le regole di una *pianificazione rispettosa della sensibilità, della sicurezza e della salute delle comunità residenti*, in un contesto di dialogo e confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni ottimali nell'interesse generale. Altro versante sul quale l'amministrazione comunale dovrà sapersi qualificare sarà quello delle ***energie rinnovabili e della gestione pulita, di immobili e impianti.*** Lo sforzo di efficientamento energetico del patrimonio comunale, già intrapreso nell'edilizia scolastica e sportiva, dovrà accompagnarsi all'investimento nella riduzione delle

emissioni e nell'innalzamento dell'efficienza operativa degli impianti comunali, nonché della *rete dell'illuminazione pubblica*, sulla quale sono stati raggiunti importanti traguardi in termini di riduzione e razionalizzazione dei consumi. Su quest'ultimo versante sarà importante individuare sul mercato le migliori opportunità di sfruttare il project-financing per l'abbattimento dei costi del canone di esercizio.

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

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

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

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

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

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

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

Obiettivi strategici	Azione/Missione D. Lgs. 118/2011
Potenziamento delle infrastrutture viarie e salvaguardia ambientale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulso per: Ferrovia (Ripristino/potenziamento verso nord) - E78 – Base logistica</li> <li>- Incentivazione alla Micromobilità e mobilità sostenibile (Variante Cassero)/M10</li> <li>- Ammodernamento parco macchine comunali e potenziamento della rete di approvvigionamento volte alla riduzione emissioni gas a effetto serra/M09 - M10</li> <li>- Sviluppo trasporti aggiuntivi volti alla tutela della frazioni e periferie e modello di mobilità a chiamata/M10</li> <li>- Promuovere azioni per ridurre l'impatto ambientale della nostra città, in coerenza con la missione del PNRR per lo sviluppo sostenibile/ M09</li> <li>- Potenziare e migliorare qualitativamente il sistema di gestione dei rifiuti e implementare tutte le iniziative che possono valorizzare le “materie seconde” coerentemente con i principi dell'economia circolare (Centro del riuso)/M09</li> <li>- Impulso agli investimenti sulle reti e sulle energie rinnovabili/ M10 – M17</li> </ul>
Missione PNRR	M2C1 - M2C2 – M3C1 - M3C2

#### **2.1.4 - Giovani: crescita, scuola e sport**

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

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

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

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

In un disegno educativo e culturale che metta al centro la formazione sarà importante sostenere l'implementazione dell'attività dell'Asp G.O. Bufalini e della Fondazione Hallgarten-Franchetti, ma anche fare rete con gli istituti professionali del territorio comunale e con l'università, per sviluppare competenze proiettate verso le opportunità occupazionali del futuro, senza trascurare la preparazione delle professionalità che sono da sempre l'ossatura del settore industriale e artigianale locale.

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

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

Una formula che ha fatto crescere il movimento locale, sostenendo anche la fondamentale componente del benessere fisico ed ha, oltretutto, consentito di ampliare al massimo la platea di utenti, di favorire il raggiungimento di importanti risultati sportivi, con la crescita di atleti di primo piano a livello nazionale e internazionale. Guardare allo sport significa continuare a investire sull'impiantistica sportiva e sui servizi agli utenti in tutto il territorio comunale, con la garanzia della massima sicurezza delle strutture, dal capoluogo alle frazioni, in un solco nel quale l'amministrazione comunale è portata da esempio in Umbria. Significa anche investire in una pianificazione urbana adeguata alle esigenze di pedoni e ciclisti, che consenta di sfruttare gli spazi della città per l'attività fisica all'aperto mediante itinerari cittadini riservati e sicuri, parchi attrezzati, sentieri. Accanto all'attenzione a tutte le forme di finanziamento e di collaborazione istituzionale che consentano di sviluppare e riqualificare costantemente il patrimonio impiantistico comunale, sarà imprescindibile aprire una nuova stagione nella gestione delle strutture con

L'attuazione di un modello misto pubblico-privato, nel quale l'amministrazione comunale sia presidio del valore sociale della pratica sportiva attraverso una responsabilità diretta, tale da garantire l'accesso a tutte le fasce di popolazione mediante tariffe agevolate ma sia anche tutore dell'ampiezza e della qualità dell'offerta impiantistica, attraverso forme di affidamento a soggetti del terzo settore. La dimensione aggregativa e salutare dello sport dovrà essere incentivata fin dall'infanzia, considerando che la crescita educativa, caratteriale e fisica dei giovani si sviluppa principalmente in due grandi momenti della loro quotidianità: la scuola e lo sport. Sarà importante dare corpo ad un'offerta di qualità, nella quale siano privilegiati gli aspetti educativi, oltre ai fondamentali insegnamenti tecnici, attraverso l'impulso alla formazione dei dirigenti e degli istruttori, in aggiunta alla costante trasmissione del valore del rispetto delle regole, che è fondamentale per la crescita dei giovani come cittadini, prima che come sportivi. Valorizzare il volontariato sportivo come strumento per l'inclusione sociale sarà un impegno indispensabile nella stagione post-Covid19; Le attività di volontariato nello sport sono infatti un fondamentale supporto alla cittadinanza attiva e all'integrazione delle persone provenienti da contesti diversi.

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

Il concetto di partecipazione dei giovani nella società, in particolare nell'organizzazione civile e politica, è in continua evoluzione. Il coinvolgimento delle nuove generazioni, in particolare di chi ha minori opportunità, è l'indicatore dello stato di salute di una comunità e dei suoi meccanismi democratici. Sostenere la crescita dei giovani e lo sviluppo delle loro facoltà durante tutto il percorso che li conduce dall'infanzia all'età matura dovrà essere il tratto distintivo di una nuova stagione di politiche rivolte ai cittadini del domani. Sarà quindi importante assicurare servizi per l'infanzia in continua evoluzione; garantire condizioni ottimali per lo sviluppo del processo educativo e l'acquisizione di nuove competenze; consentire il pieno accesso alle opportunità di formazione professionale, alle attività sportive, al volontariato, alle iniziative culturali; supportare l'accesso al mercato del lavoro e sostenere il bisogno abitativo dei giovani, attualmente uno degli ostacoli maggiori per il raggiungimento della piena autonomia nella comunità e fattore di forte divario generazionale.

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

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

A questo proposito sarebbe interessante ritagliare per i ragazzi un ruolo nel trasferimento di competenze informatiche e tecnologiche all'interno di percorsi di alfabetizzazione rivolti alla terza età, che permettano alle persone anziane di allinearsi agli standard minimi di conoscenza funzionali alla propria autonomia. La responsabilizzazione come cittadini rappresenterà anche un deterrente nei confronti di minacce come le dipendenze, il bullismo, il disagio sociale e l'emarginazione,

che possono minare la crescita e le prospettive di realizzazione nella società. Su questo versante dovrà essere garantita la massima attenzione e il massimo raccordo con le famiglie e il mondo della scuola, pensando di sviluppare progetti di ascolto e supporto psicologico direttamente all'interno degli istituti.

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

Obiettivi strategici	Azione/Missione D. Lgs. 118/2011
Investire su scuola, formazione e giovani	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuare l'impegno e l'investimento per qualificare gli arredi e l'edilizia scolastica e la realizzazione di nuovi edifici scolastici/M04</li> <li>- Conciliazione dei servizi scolastici ed extra scolastici con le necessità della famiglia/M04 - M12</li> <li>- Sviluppo attività formativa: ASP Bufalini - Fondazione Hallgarten-Franchetti/M15</li> <li>- Progetti speciali in collaborazione con le scuole finalizzati all'integrazione dell'offerta didattica/M06</li> <li>- Orientare i giovani alle opportunità, valorizzandone i talenti (borse di studio)/M04</li> <li>- Alfabetizzazione tecnologica dei cittadini favorendo la catena generazionale in collaborazione con il mondo della scuola (crediti formativi)/M06</li> <li>- Realizzazione di spazi ricreativi per i giovani/M06</li> </ul>
Sostenere la pratica sportiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investimenti su impianti sportivi indoor e outdoor ed adeguamento di spazi all'aperto per la pratica dell'attività sportiva/M06</li> <li>- Sviluppo dell'attività sportiva attraverso politiche tariffarie sostenute dal bilancio pubblico/M01</li> <li>- Valorizzare gli aspetti educativi della pratica sportiva in accordo con le società sportive, le scuole, il tessuto imprenditoriale/M06</li> <li>- Consolidamento modello misto pubblico-privato della gestione impianti sportivi anche attraverso forme di integrazione tra le società partecipate/M06</li> </ul>
Missione PNRR	M2C3 - M4C1 – M5C2

## **2.2 PERFORMANCA**

Il PIANO DELLE PERFORMANCA 2023-2025, approvato unitamente a tale PIAO e parte integrante dello stesso è stato pubblicato nel sito del Comune di Città di Castello alla sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e consultabile al seguente link: : [https://trasparenza.comune.cittadicastello.pg.it/pagina44\\_piano-della-performance.html](https://trasparenza.comune.cittadicastello.pg.it/pagina44_piano-della-performance.html)

## **2.3 PIANO AZIONI POSITIVE**

Il PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025, approvato unitamente a tale PIAO e parte integrante dello stesso è stato pubblicato nel sito del Comune di Città di Castello alla sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali” e consultabile al seguente link: [https://trasparenza.comune.cittadicastello.pg.it/pagina851\\_atti-amministrativi-general.html](https://trasparenza.comune.cittadicastello.pg.it/pagina851_atti-amministrativi-general.html)

## **2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023-2025, approvato unitamente a tale PIAO e parte integrante dello stesso è stato pubblicato nel sito del Comune di Città di Castello alla sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza” e consultabile al seguente link: [https://trasparenza.comune.cittadicastello.pg.it/contenuto9246\\_piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza\\_769.html](https://trasparenza.comune.cittadicastello.pg.it/contenuto9246_piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza_769.html)

## **2.5 DIGITALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE**

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

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

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione è tesa a promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l’innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto

della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni progettino servizi pubblici digitali inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

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

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

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

### **2.5.1 ELENCO PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE SECONDO GLI OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE PREVISTI:**

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

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

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

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

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

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

## **3 SEZIONE TERZA: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

---

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

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

L'organigramma del comune di Città di Castello si articola su sei direzioni oltre al Segretariato generale e all'Ufficio di Gabinetto del Sindaco, in posizione di staff, a loro volta strutturati in complessivi n.49 servizi e n. 47 uffici, per un numero complessivo di dipendenti in servizio - compresi comandi e t.d. – al 31 gennaio 2022 di n. 255.

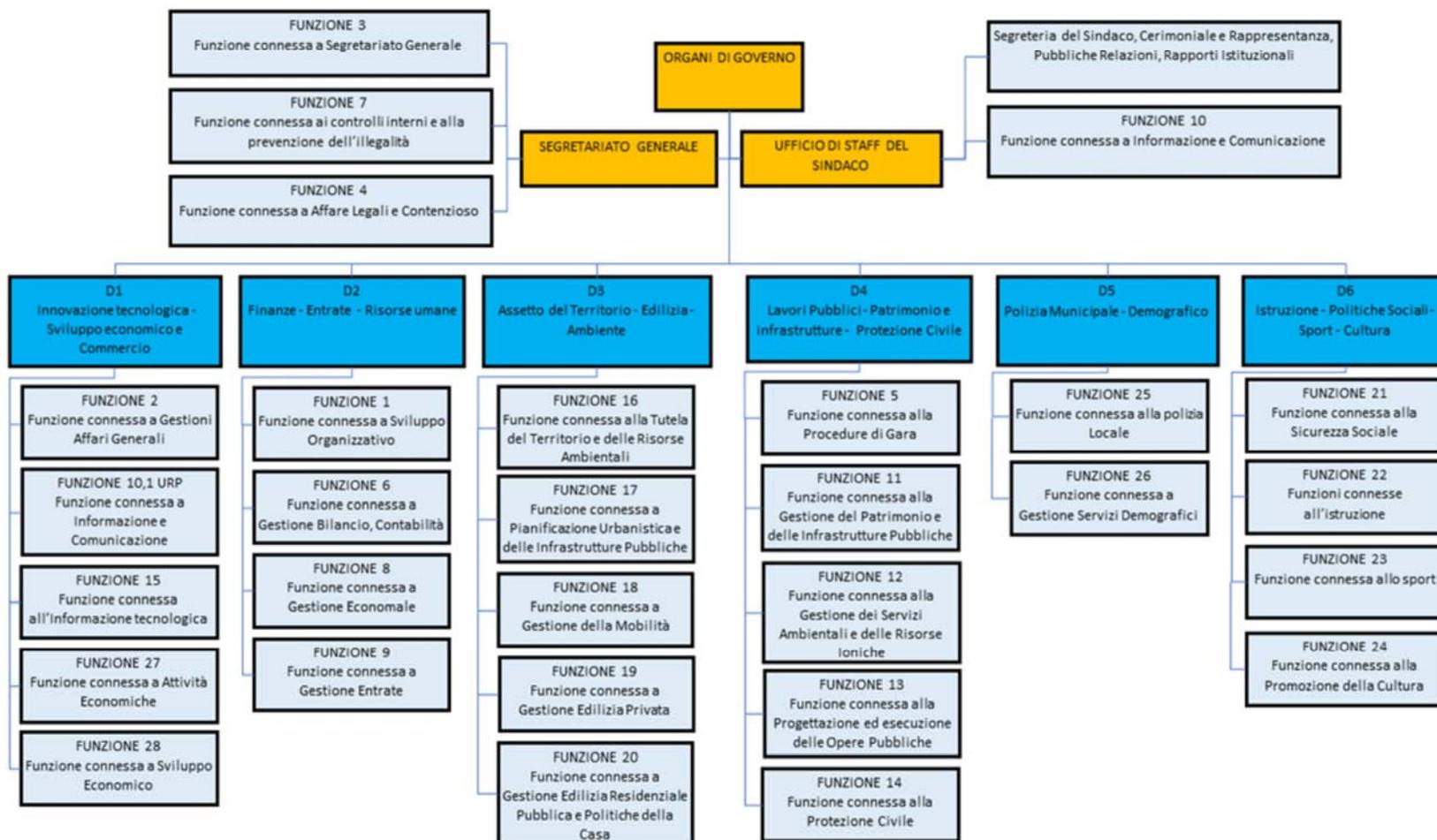
All'organigramma strutturale si associa un organigramma funzionale, ove sono esattamente elencate gli ambiti di competenza di ciascun servizio:

# ORGANIGRAMMA

## COMUNE DI CITTA' DI CASTELLO

PROVINCIA DI PERUGIA

### ORGANIGRAMMA DEGLI UFFICI DI DIREZIONE ED ARTICOLAZIONE DELLE FUNZIONI



**3.2 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE  
DELL'ANNO PRECEDENTE**

<b>PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022</b>		
<b>CATEGORIA</b>	<b>In servizio</b>	<b>In servizio rapportato al part time</b>
<b>Dirigenti</b>	5	5
<b>Dirigente a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000</b>	1	1
<b>Cat. D3 - Posizione econ. 7</b>	4	4
<b>Cat. D3 - Posizione econ. 6</b>	3	3
<b>Cat. D3 - Posizione econ. 5</b>	4	4
<b>Cat. D3 - Posizione econ. 4</b>	2	2
<b>Cat. D - Posizione econ. 5</b>	1	1
<b>Cat. D - Posizione econ. 4</b>	7	7
<b>Cat. D - Posizione econ. 3</b>	7	7
<b>Cat. D - Posizione econ. 2</b>	15	15
<b>Cat. D - Posizione econ. 1</b>	11	11
<b>Cat. C - Posizione econ. 6</b>	10	10
<b>Cat. C - Posizione econ. 5</b>	4	4
<b>Cat. C - Posizione econ. 4</b>	9	8,7
<b>Cat. C - Posizione econ. 3</b>	17	17
<b>Cat. C - Posizione econ. 2</b>	36	36
<b>Cat. C - Posizione econ. 1</b>	46	44,5
<b>Cat. B3 - Posizione econ. 8</b>	3	3
<b>Cat. B3 - Posizione econ. 7</b>	1	1
<b>Cat. B3 - Posizione econ. 6</b>	1	1
<b>Cat. B3 - Posizione econ. 5</b>	5	5

<b>Cat. B3 - Posizione econ. 4</b>	18	18
<b>Cat. B3 - Posizione econ. 3</b>	8	7,5
<b>Cat. B - Posizione econ. 8</b>	1	1
<b>Cat. B - Posizione econ. 7</b>	1	1
<b>Cat. B - Posizione econ. 6</b>	3	3
<b>Cat. B - Posizione econ. 5</b>	1	1
<b>Cat. B - Posizione econ. 4</b>	2	2
<b>Cat. B - Posizione econ. 3</b>	1	1
<b>Cat. B - Posizione econ. 2</b>	3	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>230</b>	<b>227,7</b>

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

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

- Rispetto delle regole assunzionali previste dal DM 17 marzo 2020 in applicazione dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019;
- Avere adottato il Piano Triennale del Fabbisogno del personale e relativa comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 6 e seguenti del D. Lgs. 165/2001);
- Avere attestato annualmente la mancanza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e art. 33, comma 1 del D. Lgs. 165/2001);
- Avere adottato il Piano delle Azioni positive/pari opportunità (art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006);
- Avere adottato la delibera di G.C. di approvazione del Piano esecutivo di gestione - PEG finanziario (art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e art. 169 del D. Lgs. 267/2000);
- Avere rispettato, nell'anno precedente a quello in cui viene realizzata l'assunzione di personale, il tetto alla spesa del personale rappresentato dalla spesa media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557, 557-bis e comma 557-quater, della legge n. 296/2006);

- Avere rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti e bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge 196/2009 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. 13/2016 convertito dalla legge 160/2016);
- Avere rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti (art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008 convertito dalla legge 2/2009 e art. 27 D.L. 66/2014 convertito dalla legge 89/2014);
- Avere adottato il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) (art. 6, comma 7, del D.L. 80/2021);
- Avere rispettato il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, per quanto riguarda le assunzioni flessibili;

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

### Rispetto limite legale della spesa

In base al Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, che tiene conto delle assunzioni programmate, delle cessazioni certe per pensionamento e delle progressioni verticali si riporta, nella scheda sotto indicata, l'andamento della spesa di personale, al fine di verificare il rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006. Dal raffronto dei dati di spesa calcolati ai sensi della richiamata normativa, nel rispetto della Circolare MEF n. 9/2006 e degli orientamenti della Corte dei Conti, si può rilevare che il limite finanziario rappresentato dalla spesa media del triennio 2011-2013 risulta rispettato.

	<b>Media 2011/2013</b>	<b>Anno 2022 (consuntivo)</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>
Spese macroaggregato 101	10.082.512,00	9.815.068,03	10.353.684,05	10.203.712,87	9.987.370,22
Spese macroaggregato 103	143.050,56	84.691,45	78.994,27	68.832,92	68.832,92
Irap macroaggregato 102	544.299,06	555.667,97	593.625,23	604.454,53	588.201,61
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	466.270,86	610.544,20	485.216,20	485.216,20

Altre spese: da specificare: compensi ISTAT	305,59	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: tirocini rimborsati da UE, tirocini formativi SAL finanziati dal Comune, tirocini Zona Sociale	0,00	47.588,49	97.539,49	51.940,00	51.940,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>10.770.167,21</b>	<b>10.969.286,80</b>	<b>11.734.387,24</b>	<b>11.414.156,52</b>	<b>11.181.560,95</b>
(-) Componenti escluse (B)	2.145.652,82	3.453.938,17	3.480.035,20	3.624.770,26	3.524.098,41
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>8.624.514,39</b>	<b>7.515.348,63</b>	<b>8.254.352,04</b>	<b>7.789.386,26</b>	<b>7.657.462,54</b>

Dalla tabella sopra indicata si evince che il limite di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006, in base ai dati di spesa contenuti nel Bilancio consuntivo dell'anno 2022, risulta rispettato. Anche in previsione, con riferimento al triennio 2023-2025, i dati di spesa confermano il rispetto del suddetto limite il cui calcolo si basa sui dati di spesa contenuti nel bilancio di previsione 2023-2025 che comunque verranno verificati a consuntivo sulle base delle somme effettivamente impegnate a bilancio.

### Contratti di lavoro flessibile

La tipologia di contratto di lavoro flessibile alla quale ricorre questo Ente è il contratto a tempo determinato, nel rispetto della normativa contenuta nell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, nel D. Lgs. 81/2015, per le parti applicabili al settore pubblico, e nei contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni Locali. Le assunzioni con contratti di lavoro flessibile che saranno effettuate nel corso del triennio 2023-2025, dovranno rispettare il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010. Ai sensi dell'art. 9, comma 8 citato, siccome il nostro Ente rispetta l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e ss. dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il limite al lavoro flessibile coincide con il 100% della spesa dell'anno 2009 come di seguito quantificata.

<b>Limite spesa anno 2009 (100%)</b>	<b>552.297,44</b>
La spesa anno 2009 comprende:	
- Spesa per assunzioni a tempo determinato	268.739,28

- Spesa dirigente fuori dotazione organica a tempo determinato ex art. 110 c. 2 D. Lgs. 267/2000	56.615,19
- Co.co.co.	226.942,97
<b>Totale</b>	<b>552.297,44</b>

Spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2023-2025, per assunzioni flessibili:

<b>Anno</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Spesa per lavoro flessibile	525.642,52	255.000,00	255.000,00
Limite	552.297,44	552.297,44	552.297,44
Margine	26.654,92	297.297,44	297.297,44

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

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

### **Verifica dei criteri previsti dal DM 17 marzo 2020**

La logica del turn over sulla quale si basavano le assunzioni fino all'anno 2019 è stata superata dalle nuove regole che si fondano sul rispetto della sostenibilità finanziaria e dell'equilibrio pluriennale del bilancio introdotte dall'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 come esplicitate dal DM 17 marzo 2020, entrate in vigore dal 20/04/2020. Si rappresentano, nello schema sotto riportato (Schema DM 17 marzo 2020), i calcoli richiesti dal decreto sopra citato secondo le indicazioni della Circolare del 13 maggio 2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di verificare le capacità assunzionali dell'ente. Come evidenziato nello schema, il Comune rientra, in base alla popolazione residente al 31/12/2022, nella fascia F. Secondo le indicazioni contenute nell'art. 2, comma 1 del DM, è stato calcolato il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Il risultato del suddetto rapporto (24,39%) colloca il Comune tra gli enti virtuosi in quanto inferiore alla soglia massima (27%) prevista dal decreto nella tabella 1 dell'art. 4. In base poi alle indicazioni contenute nell'art. 5 del DM, l'ente potrà incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato in tabella 2 dell'art. 5 come di seguito riportato, fermo restando il valore soglia della tabella 1 dell'art. 4 (27%).

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

Sulla base dei conteggi riportati nello schema sotto indicato, l'incremento massimo di spesa ammissibile per il Comune di Città di Castello per il triennio 2023 - 2025 è dato dal valore più basso tra quello che porta la spesa al valore soglia del 27% e quello corrispondente alla percentuale di cui alla tabella sopra indicata, calcolati con riferimento alla spesa del 2018.

**Schema DM 17 marzo 2020**

	Popolazione al 31/12/2022	Fascia 1		
Dati generali	38.584	F		
<b>SPESA RENDICONTO 2022 (al netto di arretrati CCNL- convenzione di segreteria- assunzioni eterofinanziate)</b>		9.440.514,86		
Valori Finanziari	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2020	41.778.580,98		
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2021	40.545.615,17	MEDIA	41.663.603,61
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2022 (al netto di entrate per convenzione di segreteria e per assunzioni eterofinanziate)	42.666.614,67		
	FCDE ASSESTATO PREVISIONE 2022	2.963.606,60		
	<b>ENTRATE NETTO FCDE</b>			
<b>SPESA RENDICONTO 2018</b>		9.377.716,28		

Calcolo % ente 24,39%

Valore soglia 27%

Valore massimo spesa di personale corrispondente al valore soglia del 27%	<b>10.448.999,19</b>
Incremento rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2022 per raggiungere il valore soglia (27%)	1.071.282,91
Incremento di cui alla tabella 2 dell'art. 5 del DM	2.063.097,58
Incremento applicabile rispetto all'anno 2018	1.071.282,91
Infatti: spesa anno 2018 + incremento applicabile =	<b>10.448.999,19</b>

Anni	2023	2024	2025
Spesa personale ai sensi del DM 17 marzo 2020	10.261.037,31	10.154.748,82	9.938.406,17
Valore massimo spesa di personale corrispondente al valore soglia del 27%	10.448.999,19	10.448.999,19	10.448.999,19
Margine	187.961,88	294.250,37	510.593,02

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

### CESSAZIONI 2023-2025

Vengono riportate le cessazioni certe (per età, dimissioni, limite ordinamentale, fine incarico per i dirigenti a tempo determinato) degli anni 2023-2024-2025, al fine di comprendere l'evoluzione dell'uscita dal lavoro del personale e dei conseguenti risparmi di spesa. La spesa corrisponde al costo annuale previsto a bilancio del dipendente, comprensivo di competenze stipendiali, contributi previdenziali e IRAP.

<b>ANNO 2023</b>		
<b>CESSAZIONI</b>		
<b>Area</b>	<b>NR. CESSAZIONI</b>	<b>COSTO</b>
Dirigenti	1	63.450,97
Funzionari e Alta Qualificazione	5	179.226,10
Istruttori	5	166.011,90
Operatori Esperti	7	205.390,50
Operatori	0	0,00
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>614.079,47</b>

<b>ANNO 2024</b>		
<b>CESSAZIONI</b>		
<b>Area</b>	<b>NR. CESSAZIONI</b>	<b>COSTO</b>
Dirigenti	0	0,00
Funzionari e Alta Qualificazione	1	35.845,22

Istruttori	2	66.404,76
Operatori Esperti	0	0,00
Operatori	0	0,00
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>102.249,98</b>

**Anno 2025:** al momento non sono previste cessazioni certe.

### **3.4 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

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

Il fabbisogno di personale per gli anni 2023-2025 è stato definito sulla base delle schede predisposte dai dirigenti nelle quali è stata indicata la situazione del settore riguardo agli esuberi e ai fabbisogni di personale. Dall'esame delle schede si è riscontrata **l'assenza di situazioni di personale in esubero ai sensi dell'articolo art. 6, comma 3 e dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001.**

Riguardo al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio (art. 6 L. 113/1985, art. 1 L. 407/1998, art. 1 L. 302/1990, art. 3 e art. 18 L. 68/1999), l'Ente, a seguito dell'invio del Prospetto Informativo ad ARPAL Umbria entro il 31/01/2023, presenta una scopertura per n. 1 unità nella quota dei disabili di cui all'art. 1 L. 68/99 e una scopertura per n. 2 unità nella quota di cui all'art. 18 della L. 68/99. Per la copertura delle due quote sono state espletate due procedure concorsuali. Inoltre a seguito di cessazioni per pensionamento di personale dipendente appartenente alla quota di cui all'art. 1 della L. 68/99, risulta aumentata la scopertura nella quota di cui all'art. 1 L. 68/99 per ulteriori n. 3 unità.

Il Piano dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 era stato approvato con delibera G.C. n. 32 del 02/03/2022 e modificato con successive delibere G.C. n. 127 del 21/07/2022, n. 178 del 03/10/2022 e n. 200 del 03/11/2022

Di seguito si rappresenta la programmazione dei fabbisogni di personale prevista nel bilancio di previsione finanziario 2023-2025. La spesa corrisponde al costo annuale previsto a bilancio del dipendente, comprensivo di competenze stipendiali, contributi previdenziali e IRAP.

<b>ANNO 2023</b>			
<b>ASSUNZIONI</b>			
<b>AREA CONTRATTUALE</b>	<b>NR. ASSUNZIONI</b>	<b>AREA PROFESSIONALE (Regolam. Organizzazione Uff. e Servizi)</b>	<b>COSTO</b>
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	amministrativa	306.125,10
	1	informatica	
	2	polizia locale	
	2	sociale	
	1	tecnica	
<b>totale</b>	<b>14</b>		
ISTRUTTORI	2	amministrativa	549.897,59
	1	informatica	
	2	polizia locale	
	9,5	socio educativa	
	2	tecnica	
<b>totale</b>	<b>16,5</b>		
OPERATORI ESPERTI	2	informatica	123.630,88
	2	tecnica	
<b>totale</b>	<b>4</b>		
<b>Totale</b>	<b>34,5</b>		<b>979.653,57</b>

Con riferimento all'Area Istruttori, Area professionale "socio-educativa", si precisa che sono state già trasformate a tempo pieno n. 4 unità al 70%.

Tra le assunzioni sono previste le seguenti progressioni verticali:

- n. 5 passaggi dall'area contrattuale degli Istruttori a quella dei Funzionari e Elevata Qualificazione così suddivisi in base all'area professionale:
  - n. 4 area professionale amministrativa;
  - n. 1 area professionale informatica.

<b>ANNO 2024</b>			
<b>ASSUNZIONI</b>			
<b>AREA</b>	<b>NR. ASSUNZIONI</b>	<b>AREA PROFESSIONALE (Regolam. Organizzazione Uff. e Servizi)</b>	<b>COSTO</b>
DIRIGENTI	1	tecnica	101.145,23

**Per l'anno 2025** al momento non sono previste assunzioni.

Qualora dovessero rendersi vacanti dei posti in organico per cessazioni attualmente non previste, si considerano già autorizzate le ulteriori assunzioni rispetto al presente Piano nel limite dei contingenti previsti dalla dotazione organica e comunque nel rispetto degli equilibri finanziari del bilancio di previsione.

**Procedure di assunzione:**

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

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

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

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

L'Amministrazione, in considerazione dell'assunzione di personale a tempo pieno programmate, ha previsto la spesa necessaria a procedere alla trasformazione a tempo pieno dei dipendenti assunti in part time che ne facciano richiesta, ai sensi dell'art. 3, comma 101 della legge 244/2007.

### DOTAZIONE ORGANICA

Il personale è rapportato al part time in caso di assunzione a tempo parziale. La dotazione alla fine di ogni anno tiene conto delle cessazioni previste e delle assunzioni programmate.

Area	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022 aggiornato con le progressioni verticali decorrenti dal 16/04/2023	Dotazione al 31/12/2023	Costo personale anno 2023	Dotazione al 31/12/2024	Costo personale anno 2024	Dotazione al 31/12/2025	Costo personale anno 2025	Differenza rispetto all'inizio del triennio
Dirigenti	5	5	4	446.137,81	5	491.117,24	5	492.376,08	
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL	1	1	1	89.356,50	1	88.078,05	1	88.330,53	
Funzionari e Alta Qualificazione	54	56	65	2.382.538,77	64	2.383.255,77	64	2.346.281,57	8
Istruttori	120,2	129,2	140,7	4.621.536,83	138,7	4.617.676,27	138,7	4.631.980,81	9,5
Operatori Esperti	47,5	36,5	33,5	1.106.474,97	33,5	1.033.107,81	33,5	1.037.005,88	-3
Operatori									
<b>Totale</b>	<b>227,7</b>	<b>227,7</b>	<b>244,2</b>	<b>8.646.044,88</b>	<b>242,2</b>	<b>8.613.235,14</b>	<b>242,2</b>	<b>8.595.974,88</b>	14,5

## Copertura finanziaria

La spesa prevista per il personale a tempo indeterminato da assumere nel triennio 2023-2025 trova copertura nelle missioni e programmi di spesa dedicati al pagamento delle competenze stipendiali, oneri riflessi ed IRAP del personale a tempo indeterminato del Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, C. di R. 18, titolo 1: Spese correnti. Analogamente la spesa per le assunzioni con contratti di lavoro flessibile (a tempo determinato, tirocini extracurriculari ecc.) è stata prevista negli stanziamenti di spesa dedicati al pagamento del trattamento fondamentale, oneri riflessi e IRAP del personale con contratto di lavoro flessibile del Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, C.di R. 18, titolo 1: Spese correnti.

### 3.5 TABELLA CON DOTAZIONE ORGANICA DEI SINGOLI SETTORI

Segretariato generale													
Area	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022	Variazioni per progressioni verticali	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023 aggiornato con le progressioni verticali	Assunzioni anno 2023	Cessazioni anno 2023	Dotazione al 31/12/2023	Assunzioni anno 2024	Cessazioni anno 2024	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025	Differenza rispetto all'inizio del triennio
Dirigenti (la direzione fa capo al Segretario Generale)													
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL													

Funzionari e Alta Qualificazione	3		3			3			3				
Istruttori	4		4	1		5			5				1
Operatori Esperti													
Operatori													
Totale	7		7	1		8			8				1

Direzione 1 - Innovazione tecnologica - Sviluppo economico e Commercio													
Area	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022	Variazioni per progressioni verticali	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023 aggiornato con le progressioni verticali	Assunzioni anno 2023	Cessazioni anno 2023	Dotazione al 31/12/2023	Assunzioni anno 2024	Cessazioni anno 2024	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025	Differenza rispetto all'inizio del triennio
Dirigenti													
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL	1		1			1			1				
Funzionari e Alta Qualificazione	2		2	4		6			6				4
Istruttori	15	2	17		-1	16			16				-1
Operatori Esperti	14	-2	12	1	-4	9			9				-3
Operatori													

Totale	32		32	5	-5	32			32				
--------	----	--	----	---	----	----	--	--	----	--	--	--	--

Direzione 2 - Finanze - Entrate - Risorse umane													
Area	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022	Variazioni per progressioni verticali	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023 aggiornato con le progressioni verticali	Assunzioni anno 2023	Cessazioni anno 2023	Dotazione al 31/12/2023	Assunzioni anno 2024	Cessazioni anno 2024	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025	Differenza rispetto all'inizio del triennio
Dirigenti	1		1			1			1				
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL													
Funzionari e Alta Qualificazione	6		6	3		9			9				3
Istruttori	16	1	17	1		18			18				1
Operatori Esperti	3	-1	2	1		3			3				1
Operatori													
<b>Totale</b>	<b>26</b>		<b>26</b>	<b>5</b>		<b>31</b>			<b>31</b>				<b>5</b>

Ufficio di Gabinetto del Sindaco													
Area	Personale a tempo indeterminato	Variazioni per progressioni verticali	Personale a tempo indeterminato in servizio al	Assunzioni anno 2023	Cessazioni anno 2023	Dotazione al 31/12/2023	Assunzioni anno 2024	Cessazioni anno 2024	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025	Differenza rispetto all'inizio del triennio

	in servizio al 31/12/2022		31/12/2023 aggiornato con le progressioni verticali										
Dirigenti													
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL													
Funzionari e Alta Qualificazione	1		1			1			1				
Istruttori	1		1		-1								-1
Operatori Esperti	1		1			1			1				
Operatori													
Totale	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>-1</b>	<b>2</b>			<b>2</b>				<b>-1</b>

<b>Direzione 3 - Assetto del Territorio - Edilizia - Ambiente</b>													
Area	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022	Variazioni per progressioni verticali	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023 aggiornato con le progressioni verticali	Assunzioni anno 2023	Cessazioni anno 2023	Dotazione al 31/12/2023	Assunzioni anno 2024	Cessazioni anno 2024	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025	Differenza rispetto all'inizio del triennio
Dirigenti	1		1			1			1				

Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL													
Funzionari e Alta Qualificazione	7		7	1		8			8				1
Istruttori	10	4	14	2		16			16				2
Operatori Esperti	4	-4											
Operatori													
Totale	22		22	3	0	25	0	0	25				3

Direzione 4 - Lavori Pubblici - Patrimonio e infrastrutture - Protezione Civile													
Area	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022	Variazioni per progressioni verticali	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023 aggiornato con le progressioni verticali	Assunzioni anno 2023	Cessazioni anno 2023	Dotazione al 31/12/2023	Assunzioni anno 2024	Cessazioni anno 2024	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025	Differenza rispetto all'inizio del triennio
Dirigenti	1		1		-1		1		1				
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL													
Funzionari e Alta Qualificazione	12	1	13		-2	11		-1	10				-3

Istruttori	13	-1	12		-1	11			11				-1
Operatori Esperti	15,5		15,5	2	-1	16,5			16,5				1
Operatori													
<b>Totale</b>	<b>41,5</b>		<b>41,5</b>	<b>2</b>	<b>-5</b>	<b>38,5</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	<b>38,5</b>				<b>-3</b>

<b>Direzione 5 - Polizia Municipale - Demografico</b>													
Area	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022	Variazioni per progressioni verticali	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023 aggiornato con le progressioni verticali	Assunzioni anno 2023	Cessazioni anno 2023	Dotazione al 31/12/2023	Assunzioni anno 2024	Cessazioni anno 2024	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025	Differenza rispetto all'inizio del triennio
Dirigenti	1		1			1			1				
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL													
Funzionari e Alta Qualificazione	4	1	5	2	-1	6			6				1
Istruttori	25	2	27	2	-1	28			28				1
Operatori Esperti	6	-3	3			3			3				
Operatori													
<b>Totale</b>	<b>36</b>		<b>36</b>	<b>4</b>	<b>-2</b>	<b>38</b>			<b>38</b>				<b>2</b>

Direzione 6 - Istruzione - Politiche Sociali - Sport - Cultura													
Area	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022	Variazioni per progressioni verticali	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023 aggiornato con le progressioni verticali	Assunzioni anno 2023	Cessazioni anno 2023	Dotazione al 31/12/2023	Assunzioni anno 2024	Cessazioni anno 2024	Dotazione al 31/12/2024	Assunzioni anno 2025	Cessazioni anno 2025	Dotazione al 31/12/2025	Differenza rispetto all'inizio del triennio
Dirigenti	1		1			1			1				
Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL													
Funzionari e Alta Qualificazione	19		19	4	-2	21			21				2
Istruttori	36,2	1	37,2	10,5	-1	46,7		-2	44,7				7,5
Operatori Esperti	4	-1	3		-2	1			1				-2
Operatori													
<b>Totale</b>	<b>60,2</b>		<b>60,2</b>	<b>14,5</b>	<b>-5</b>	<b>69,7</b>		<b>-2</b>	<b>67,7</b>				<b>7,5</b>

### **3.6 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

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

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

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

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

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

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

### 3.7 PIANO FORMAZIONE PERSONALE

#### Attuale contesto di riferimento

La formazione del personale costituisce allo stesso tempo sia un diritto che un dovere dei dipendenti, per questo motivo i dirigenti devono garantire la partecipazione alle attività formative dell'ente a tutti i dipendenti, assicurando pari opportunità di accesso e rotazione, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali, i dipendenti a loro volta sono tenuti ad un costante aggiornamento nelle materie di riferimento. La formazione trova la sua disciplina nella normativa del pubblico impiego, nel ccnl comparto funzioni locali e nella normativa specifica di settore. nell'attuale contesto storico a seguito della crisi pandemica da covid-19 che ha colpito l'economia dei paesi europei ed in particolare dell'Italia, l'unione europea è intervenuta con il next generation eu (ngeu), un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. l'Italia attraverso il piano per la ripresa e resilienza (PNRR) è risultata la prima beneficiaria, in valore assoluto del ngeu. tra gli obiettivi del piano è presente la riforma della pubblica amministrazione volta a migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale, rafforzare i processi di selezione, di formazione e promozione dei dipendenti pubblici, incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. la riforma si basa su una forte espansione dei servizi digitali con l'obiettivo di una marcata sburocratizzazione al fine di ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini. questa amministrazione quindi essendo assegnataria dei finanziamenti previsti dal PNRR e quindi titolare degli interventi in esso previsti dovrà programmare una formazione finalizzata alla realizzazione di detti interventi.

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

#### **OBIETTIVI, SOGGETTI E RISORSE**

##### **Gli obiettivi**

La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per

l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

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

Il Piano della formazione 2023-2025 deve tenere conto degli obiettivi che l'amministrazione comunale intende raggiungere che si possono così sintetizzare:

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

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

- formazione generale di base: minimo 6 ore per ogni dipendente;
- formazione specialistica/di settore: minimo 12 ore per ogni dipendente;
- numero massimo di ore di formazione: 80 ore, tale limite massimo potrà essere derogato soltanto se debitamente motivato dal dirigente di riferimento.

Dai suddetti contingenti è esclusa la formazione obbligatoria prevista nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Di particolare rilevanza strategica per l'Ente è l'istituzione di un Registro della formazione da realizzare nel periodo di vigenza del presente Piano. Dal Registro dovrà essere possibile estrapolare per ogni dipendente i corsi di formazione che ha effettuato, le materie oggetto della formazione, le ore di formazione ed eventuali altri elementi utili sulla storia formativa del dipendente. Tale Registro costituisce un utile strumento per monitorare lo stato della formazione dei dipendenti e per programmare di conseguenza ulteriori interventi formativi.

### **Incidenza ore di formazione sul monte ore annuo**

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

Ore formazione MIN	N. dip.	Ore formazione MIN *N. dip.	Monte ore tot.	%Incidenza MIN ore formazione su monte ore annuo
18	253	4554	459044	0,992061763%

Ore formazione MAX	N. dip.	Ore formazione MAX *N. dip.	Monte ore tot.	%Incidenza MAX ore formazione su monte ore annuo
80	253	20240	459044	4,409163392%

%Incidenza MIN ore formazione su monte ore annuo	%Incidenza MAX ore formazione su monte ore annuo	%Incidenza MEDIA ore formazione su monte ore annuo
<b>0,992061763%</b>	<b>4,409163392%</b>	<b>2,700612578%</b>

Ai fini del calcolo del monte ore lavorativo sono stati presi come riferimento i giorni lavorativi dell'anno 2022, considerate 7: 12 ore medie per giornata e si è moltiplicato per il numero dei dipendenti (sia t. i. che t.d.) al 31/12/2022.

### **I referenti**

Questo ente intende sviluppare un sistema più strutturato e formalizzato in ambito di formazione mediante l'individuazione, in seno al Servizio Risorse Umane e Organizzazione, di una figura dedicata alla programmazione/organizzazione della formazione che sia in grado di svolgere oltre che attività di

supporto alla programmazione anche attività di coordinamento, monitoraggio e valutazione dei processi formativi, di gestione dei costi della formazione e raccolta delle candidature/adesioni ai corsi.

### **I destinatari**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **I docenti**

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

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

I soggetti formatori interni sono da individuare nel segretario generale, nei dirigenti e nelle posizioni organizzative, che mettono a disposizione le proprie competenze ed esperienza per la formazione in house, di base o specialistica, dei dipendenti. A tal fine dovrà essere istituito un Albo dei Formatori Interno all'Ente e per i formatori interni dovranno essere predisposti dei corsi nella materia del Public Speaking.

### Le risorse finanziarie

Il Comune di Città di Castello ha destinato alla formazione la somma di € 40.000,00 al capitolo 01101.03.77003003, € 4.361,35 al capitolo 01101.03.77100020 € 20.000,00 al capitolo 01101.03.77100037 del Bilancio di previsione 2023-2025, annualità 2023, del C. di R. 18. L'articolo 57, comma 2 del d.l. n. 124/2019, cd decreto fiscale, ha abrogato a partire dal primo gennaio 2020, il tetto di spesa per la formazione previsto dall'articolo 6, comma 13, del d.l. n. 78/2010.

Cod. cap	Stanziamiento	Monte salari dirigenti	Monte salari dipendenti	Monte salari tot.	% Incidenza previsioni di spesa per la formazione sul monte salari complessivo
01101.03.77003003	40.000,00	577.475	5.688.972	6.266.447,00	1,027078822%
01101.03.77100020	4.361,35				
01101.03.77100037	20.000,00				
TOT. STANZIAMENTO FORMAZIONE	64.361,35				

MONTE SALARI DIRIGENTI	MONTE SALARI DIPENDENTI	MONTE SALARI TOTALE
577.475	5.688.972	6.266.447

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

Pertanto, considerati i rispettivi monte salari, il limite minimo di spesa per la formazione dei dirigenti è pari a € 5.774,75 e per i dipendenti pari a € 56.889,72.

## Budgetizzazione

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

Stanziamiento capitolo di spesa per la formazione generale e settoriale= 40.000,00		
Convenzione Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica = 5.000,00		
Importo lasciato come riserva = 5.000,00	Numero dipendenti	Budget
Importo da ripartire = 30.000,00		
D0 - Segretariato generale	8	1.325,97
D1- Innovazione tecnologica Sviluppo economico e Commercio	28	4.640,88
D2 - Finanze Entrate Risorse Umane	23	3.812,15
D3 - Assetto del Territorio, Edilizia, Ambiente	22	3.646,41
D4 - Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture, Protezione civile	26	4.309,39
D5 - Polizia municipale, Demografico	36	5.966,85
D6 - Istruzione, Politiche sociali, Sport, Cultura	36	5.966,85
D7 - Ufficio di Gabinetto del Sindaco	2	331,49

Dal totale delle risorse è stata sottratta la quota prevista per la Convenzione con Villa Umbra, oltre che una quota lasciata come riserva da utilizzare per la formazione generale.

## **I riferimenti normativi**

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

- D. Lgs. n. 165/2001: art. 1, comma 1, lettera c): “1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l’organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, al fine di: ...c) realizzare la migliore utilizzazione delle Risorse Umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”; art. 7, comma 4: “Le amministrazioni devono curare la formazione e l’aggiornamento del personale, anche dirigenziale, garantendo l’adeguamento di programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”;
- CCNL – Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 : art. 54 in cui vengono enunciati i principi generali e le finalità della formazione, art. 55 disciplinante i destinatari, processi della formazione e in cui viene stabilito che per il finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL , art. 56, recante la pianificazione strategica di conoscenze e saperi.
- CCNL – area dirigenza – comparto Funzioni Locali del 17 dicembre 2020: art. 51 in cui vengono definite le linee fondamentali della formazione per la dirigenza e si prevede di destinare al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all’1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL;
- Normativa inerente alla sicurezza sul lavoro D. Lgs n. 81 del 2008 e ss.mm.ii.;
- Normativa in ambito di anticorruzione che prevede anche obblighi in capo alla formazione dei dipendenti: Decreto Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni”.

## **CICLO DELLA FORMAZIONE**

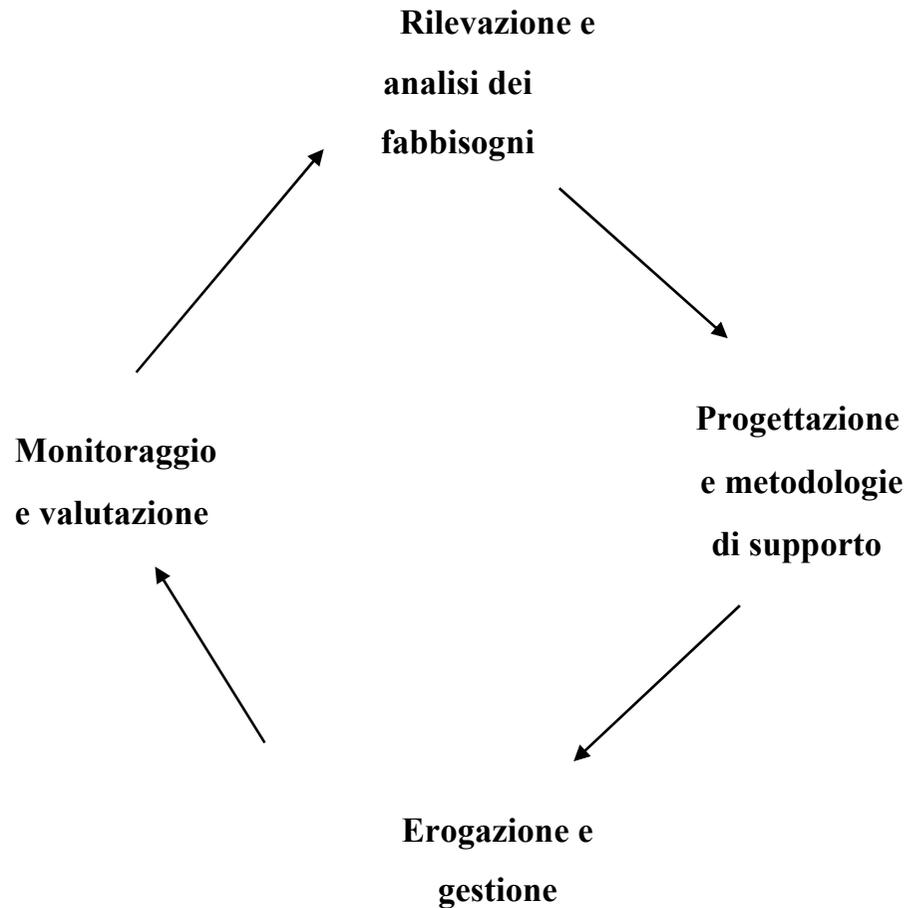
### **Le fasi**

Il Ciclo della formazione può essere scomposto in quattro fasi:

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

- monitoraggio e valutazione.

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



#### **Rilevazione e analisi dei fabbisogni**

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

Nel programmare la formazione i dirigenti effettuano:

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

### **Progettazione e metodologie di supporto**

I corsi di formazione possono classificarsi nel seguente modo:

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

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

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

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

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

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

### **Erogazione e gestione**

La formazione sarà erogata attraverso diverse modalità:

- corsi on-line e webinar. Questa tipologia di formazione è di facile accesso, garantisce flessibilità di fruizione e risparmio sui costi di trasferta.

- corsi frontali in aula quali seminari, convegni realizzati da soggetti esterni. Questi corsi, nel rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro e le normative anti-Covid vigenti, potranno essere svolti sia presso la sede comunale che presso le sedi degli enti formatori.
- corsi con relatori propri dell'ente. I corsi sono svolti in house presso la sede comunale nel rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro e le normative anti-Covid vigenti o attraverso l'ausilio di strumenti informatici con le modalità in videoconferenza.

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

### **Monitoraggio e valutazione**

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

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

Oggetto di rilevazione sono:

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

FAC-SIMILE - SCHEDE DI UN POSSIBILE QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE

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

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

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

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

INTERESSE E PARTECIPAZIONE

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

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

DIDATTICA

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

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

DOCENZA

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

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

**f) Come valuta la chiarezza espositiva del docente?**

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

MATERIALE DIDATTICO (OVE PREVISTO)

**g) Come valuta l'utilità del materiale didattico?**

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

ORGANIZZAZIONE E SERVIZI

**h) Come valuta la sistemazione logistica?**

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

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

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

GIUDIZIO DI SINTESI

**j) Come valuta la qualità complessiva del percorso formativo?**

molto soddisfacente  soddisfacente  poco soddisfacente  non soddisfacente

SUGGERIMENTI E COMMENTI

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

Indichi almeno un argomento del corso che le piacerebbe approfondire o altri argomenti che

Vorrebbe affrontare:

---

## ARTICOLAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE

### Rendicontazione anno 2022

Si rappresenta di seguito la rendicontazione della formazione effettuata nell'anno 2022

RENDICONTAZIONE ANNO 2022					
AREA TEMATICA	OBBIETTIVI DELLA FORMAZIONE	CONTENUTI SPECIFICI	DATE e PERSONALE COINVOLTO		
Sicurezza D.lgs. 81/2008	Formazione primo soccorso	Aggiornamento primo soccorso	41 dipendenti		
Anticorruzione e trasparenza	Formazione base 2 ore	corso di base per tutti i dipendenti su Misure a tutela del dipendente che denuncia illeciti - whistleblowing	20/06/2022 – 27/06/2022 nota Segretario comunale-RPCT prot.n. 27805/2022		
Anticorruzione e trasparenza	Formazione specialistica 6 ore (05/12/2022+09/02/2023)	Formazione specialistica sull'antiriciclaggio.  Docente Ricciardelli	05/12/2022+09/02/2023 Nota Segretario comunale-RPCT prot.n. 62294/2022 e 6050/2023		
CORSI ente formatore Villa Umbra- Scuola di Pubblica amministrazione					
AREA TEMATICA	CORSO	DIP	INIZIO	FINE	ORE
Segreteria Generale	Misurare e valutare la Performance nella Pubblica Amministrazione	2	21/12/2022	21/12/2022	4
Stipendi	Gestione Dipendenti Pubblici: il TFS online	3	07/12/2022	07/12/2022	3
Servizi sociali	ASSE 2 INCLUSIONE SOCIALE E LOTTA ALLA POVERTÀ - INTERVENTI  SPECIFICI LIVEAS SEMINARI -	1	06/12/2022	06/12/2022	5

Personale	IL FONDO 2022 E 2023 DOPO IL CCNL 2019/2021	4	05/12/2022	05/12/2022	4
Personale – Finanza Bilancio	Legge concorrenza e decreto di riordino le novità in arrivo in materia di SPL	2	24/11/2022	24/11/2022	3
Personale	IL SISTEMA PERLA PA GLI ULTIMI AGGIORNAMENTI	2	14/11/2022	14/11/2022	4
Affari generali	LA DIFFICILE STRADA DELLA SEMPLIFICAZIONE IMBOCCATA DAL PIAO	1	11/11/2022	11/11/2022	1
Personale	L ACCESSO AL LAVORO PUBBLICO ALLA LUCE DEL PORTALE UNICO DEL RECLUTAMENTO InPA	5	08/11/2022	08/11/2022	5
Stipendi	LE DICHIARAZIONI FISCALI 2022 PER GLI ENTI PUBBLICI: IL MODELLO 770	4	25/10/2022	25/10/2022	3
Polizia municipale	Tecniche operative di controllo su strada	9	14/10/2022	28/10/2022	10
Personale	LE NUOVE REGOLE SU MATERNITÀ, PATERNITÀ E LEGGE 104/92	2	03/10/2022	03/10/2022	4
Personale	IL NUOVO CONTRATTO DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI LOCALI DEL TRIENNIO 2019 2021	5	16/09/2022	16/09/2022	3
Comunicazione	PAR CONDICIO E INFORMAZIONE ISTITUZIONALE. I LIMITI DI UNA NORMA DI DIFFICILE APPLICAZIONE	2	15/09/2022	15/09/2022	3
Finanziario	LA GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI DEL PNRR E IL SISTEMA REGIS: LE CIRCOLARI SUL MONITORAGGIO, LA RENDICONTAZIONE E LE PROCEDURE FINANZIARIE PER GLI ENTI TERRITORIALI	6	14/09/2022	14/09/2022	4
Rapporti istituzionali	Contributi e forme di sostegno dei Comuni alle attività delle associazioni	2	12/09/2022	12/09/2022	4
Lavori pubblici	Il ciclo finanziario e il ciclo tecnico progettuale e realizzativo dei lavori pubblici anche nell ottica della realizzazione dei progetti di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	3	19/07/2022	19/07/2022	4
Appalti	La predisposizione di una RDO evoluta	3	13/07/2022	13/07/2022	2
Finanziario	Il ciclo finanziario e il ciclo tecnico progettuale e realizzativo dei lavori pubblici anche nell ottica della realizzazione dei progetti di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	5	11/07//2022	11/07//2022	4
Appalti	La progettazione del servizio e la progettazione della gara, l assegnazione delle responsabilità	1	07/07/2022	07/07/2022	5

Messi notificatori	LA NUOVA PIATTAFORMA DIGITALE PER LA NOTIFICAZIONE DEGLI ATTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (PND) DOPO IL DECRETO 58/2022	1	05/07/2022	05/07/2022	3
Personale	IL RISCATTO AI FINI PENSIONISTICI PER GLI ISCRITTI ALL INPS GESTIONE PUBBLICA	3	29/06/2022	29/06/2022	3
Segreteria generale	FONDAZIONE DI PARTECIPAZIONE INTESA COME MODELLI DI GESTIONE DEI SERVIZI MUSEALI ED IN GENERALE DEI SERVIZI CULTURALI L ALTERNATIVA: LO STRUMENTO DELL ACCORDO DI VALORIZZAZIONE	2	28/06/2022	28/06/2022	4
Comunicazione	TECNICHE DI COMUNICAZIONE EFFICACE PER I CUG	10	21/06/2022	21/06/2022	4
Finanziario/Contabile	Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica e concorrenza	2	16/06/2022	16/06/2022	3
Appalti	Il portale MEPA funzionalità e corretto utilizzo delle procedure di acquist	2	08/06/2022	08/06/2022	4
Personale	LA SISTEMAZIONE DELLA POSIZIONE ASSICURATIVA ATTRAVERSO NEW PASSWEB: CORSO AVANZATO	3	07/06/2022	07/06/2022	4
Prsonale	Il Conto annuale del personale degli enti locali la rilevazione dell anno 2021	3	25/05/2022	31/05/2022	8
Ambiente	I CONTROLLI IN TEMA AMBIENTALE Quando arrivano i controlli in tema ambientale contenzioso, diritti del privato e poteri dell amministrazione	3	23/05/2022	23/05/2022	4
Commercio	la Polizia Amministrativa - corso avanzato	3	20/05/2022	20/05/2022	4
Appalti	LA REVISIONE PREZZI OBBLIGATORIA NEGLI APPALTI PUBBLICI	1	19/05/2022	19/05/2022	4
Personale	La sistemazione della posizione assicurativa attraverso New PassWeb corso base	1	17/05/2022	17/05/2022	3
Comunicazione	Scrittura digitale per la PA	1	05/05/2022	05/05/2022	4
Appalti	Come si costruisce una gara: la fase antecedente alla gara	1	20/04/2022	20/04/2022	4
Biblioteca	Introduzione alla catalogazione dei periodici e delle pubblicazioni in serie a stampa e digitali	1	12/04/2022	13/04/2022	6

Appalti	L ACCORDO QUADRO IL NUOVO SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E AFFIDAMENTO	2	11/04/2022	11/04/2022	4
Servizi informatici	Pubblica Amministrazione e cybersecurity	3	08/04/2022	08/04/2022	4
Personale	Le assunzioni e l'attuazione del PNRR	4	07/04/2022	07/04/2022	4
Sviluppo economico	Crescita economica e divari. Sfide e opportunità del PNRR, gli Enti Locali alla prova dell'attuazione	1	04/04/2022	04/04/2022	4
Commercio	La Polizia Amministrativa - corso base	3	01/04/2022	08/04/2022	8
Biblioteca	LA CATALOGAZIONE DEL MATERIALE AUDIOVISIVO IN SBN	1	29/03/2022	29/03/2022	4
Polizia municipale	Polizia giudiziaria e redazione atti corso base	12	11/03/2022	25/03/2022	10
Personale	IL POLA NEL PIAO L ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	6	07/03/2022	07/03/2022	3
Appalti	La gestione delle criticità nell'esecuzione dell'appalto: sospensioni, stati di avanzamento e controlli, pagamenti, inadempimenti e penalità, risoluzione	2	02/03/2022	02/03/2022	4
Stipendi	LA CERTIFICAZIONE UNICA 2022 PER I REDDITI DI LAVORO	4	24/02/2022	24/02/2022	2
Affari generali	LA DISCIPLINA DEL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO	1	23/02/2022	23/02/2022	4
Lavori pubblici	il nuovo Elenco prezzi dei lavori edili della Regione Umbria edizione 2021: Novità e criteri applicativi	2	28/01/2022	28/01/2022	4
Protezione dati	Dati a chi La protezione dei dati personali tra normativa e security	2	17/01/2022	17/01/2022	4
Appalti	LA FIGURA DEL DIRETTORE DELL'ESECUZIONE DEL CONTRATTO ALLA LUCE DELLA VIGENTE NORMATIVA E DEI RECENTI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI	3	12/01/2022	12/01/2022	4
Personale/contabilità	Valore P.A.	2	05/05/2022	30/06/2022	60
<b>CORSI tenuti da ente formatori esterni (Non Scuole di pubblica amministrazione) e gratuiti</b>					

AREA TEMATICA	CORSO	DIPENDENTI	INIZIO	FINE
Edilizia	Titoli abilitativi e procedimento edilizio repressivo alla luce delle recenti novità normative	2	22/03/2022	22/03/2022
Elettorale	Elezioni politiche del 25/05/2022	2	06/09/2022	06/09/2022
Contabilità	Il bilancio di previsione 2022-2024	1	15/02/2022	15/02/2022
Personale	Le attività extraistituzionali dei pubblici dipendenti	1	05/05/2022	05/05/2022
Sevizi informatici	Gare telematiche sottosoglia e MEPA	1	Corso registrato	Corso registrato
Stipendi	Il modello 770/2022 per gli enti pubblici	2	05/10/2022	05/10/2022
Commercio	Autorizzazioni e controlli in materia di pubblici spettacoli	1	29/11/2022	29/11/2022
Messi notificatori	La notificazione degli atti.	2	03/10/2022	04/10/2022
Stato civile	Corso stato civile	1	02/08/2022	04/08/2022
Messi notificatori	La notifica del documento informatico	2	24/01/2022	25/01/2022
URP	Corso URP	3	27/04/2022	27/04/2022
Servizi informatici/appalti	MEPA	2	03/05/2022	03/05/2022
Appalti	L'affidamento diretto	1	23/05/2022	23/05/2022
Servizi sociali	La riforma del terzo settore	2	23/06/2022	23/06/2022
Servizi sociali	La continuità degli affetti nella tutela dei minori	1	08/06/2022	08/06/2022
Commercio	Il commercio sulle aree fisse e sulle aree pubbliche	3	17/02/2022	17/02/2022
Servizi educativi	Convegno nazionale gruppo nidi e infanzia	6	30/09/2022	02/10/2022
Sviluppo economico/appalti	Procedura negoziata senza bando e affidamento diretto per unicità/infungibilità	1	27/10/2022	27/10/2022
Servizi informatici	Gli acquisti di beni e servizi informatici della P.A. dopo i decreti "Semplificazione"	1	Corso registrato	

Edilizia	Procedimento edilizio repressivo e sanatorie dopo la legge 142/2022	3	14/12/2022	14/12/2022
Demografico	Corso sui servizi demografici	2	04/04/2022	06/04/2022
Pensioni	L'opzione al contributivo	2	20/04/2022	20/04/2022
Appalti	Il nuovo fascicolo virtuale FVOE	1	30/11/2022	30/11/2022
Organizzazione/Programmazione	Corso sul PIAO	9	10/03/2022	17/03/2022
Polizia amministrativa	La nuova piattaforma digitale per la notificazione degli atti	2	27/09/2022	27/09/2022
Appalti	Gli affidamenti diretti e le procedure negoziate	8	23/11/2022	12/12/2022
Stato civile	Corso di approfondimento sullo Stato civile	2	16/05/2022	19/05/2022
Polizia municipale	Corso patenti di servizio vigili	5	10/10/2022	21/11/2022
Stipendi	La busta paga nella PA: dal lordo al netto	2	12/04/2022	12/04/2022
Stipendi/pensioni	Passweb	2	03/05/2022	03/05/2022
Polizia municipale	Prevenzione, lotta al traffico e spaccio di stupefacenti	19	19/05/2022	26/05/2022 + sessione registrata
Biblioteca	L'archivio storico del comune	1	25/10/2022	25/10/2022
Sport	Le modalità di affidamento degli impianti sportivi comunali	2	25/10/2022	25/10/2022
Personale	Permessi e assenze dei pubblici dipendenti	1	19/10/2022	19/10/2022
Squadre operative	Corso aggiornamento CQC	3	06/06/2022	17/06/2022
Servizi educativi	L'approccio educativo di Reggio Emilia	6	19/05/2022	27/05/2022
Servizio legale	Il rimborso delle spese legali ai dipendenti e agli amministratori	1	06/12/2022	06/12/2022
Stipendi	Costituzione e certificazione del fondo integrativo	2	15/11/2022	15/11/2022
Stipendi	Analisi e composizione del cedolino paga con aggiornamenti su Irpef, assegno unico universale, indennità una tantum e sgravi contributivi	2	27/10/2022	27/10/2022

Appalti	Affidamenti diretti : richiesta, modalità presentazione, valutazione dei preventivi e differenze delle procedure di gara	2	16/12/2022	16/12/2022
Appalti	Gli appalti PNRR e PNC dopo le linee guida emanate con DPR 7 dicembre 2021	1	17/11/2022	17/11/2022
Patrimonio	La gestione del patrimonio immobiliare pubblico. Il censimento immobiliare	1	29/11/2022	29/11/2022
Patrimonio	L'ordinamento finanziario e contabile degli enti territoriali regole per programmare gestire e rendicontare. Corso di aggiornamento per i neoassunti	1	24/11/2022	24/11/2022
Appalti	La riforma degli appalti pubblici sottosoglia: corso teorico pratico con laboratorio e modulistica di gara	2	08/11/2022	08/11/2022

## Formazione obbligatoria

Quest'area comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio l'anticorruzione, la sicurezza sul lavoro, ecc. Per tutti questi aspetti è previsto, nell'arco del triennio 2023/2025, lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

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

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

<b>Attività inerente agli obblighi in materia di sicurezza (LEGGE 81/2008)</b>						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	Annualità			Contenuti specifici	Personale coinvolto
Sicurezza	Obbligo formativo previsto dal Piano delle attività redatto in attuazione della Legge 81/2008.	X	X	X	Gestione Integrata della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro negli immobili in uso a qualsiasi titolo alle Pubbliche Amministrazioni, parte relativa alla formazione del personale	Tutti i dipendenti. Vari livelli  di formazione Vedi piano dettagliato delle attività convenzione Consip

<b>Normativa antimafia Legge n. 190/2012</b>							
<b>Trasparenza amministrativa ex D. Lgs n. 33/2013 e D.L. 114 del 2014</b>							
<b>Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n.62/2013)</b>							
<b>Ciclo delle performance D. Lgs. n. 150/2009*</b>							
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Contenuti specifici	N. ore per anno	Categoria Personale coinvolto
		2023	2024	2025			
Anticorruzione/Trasparenza	Pubblicazioni in AT (amministrazione trasparente)	X	X	X		2	C/D
Anticorruzione	Il conflitto di interesse nella procedura negoziale	X	X			2	C/D
Anticorruzione	Etica pubblica (corso base)	X	X			3	Tutto il personale
Anticorruzione	Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR . 62/2013) e il Codice integrativo del comune di Città di Castello	X	X	X		2	Tutto il personale

## **Formazione generale**

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

- **Appalti pubblici con particolare focus sul nuovo codice dei contratti;**
- **CAD, con particolare riferimento alle firme elettroniche e al documento informatico;**
- **Ottimizzazione utilizzo software d'ufficio, in particolare approfondimento dell'applicativo Maggioli.**

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

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

- gestione della comunicazione interna;
- gestione dei conflitti,
- project management,
- team building e leadership,
- innovazione gestionale

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

A integrazione del processo formativo, è stata rinnovata l'adesione anche per il 2023 al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, mediante la quale il personale interessato delle amministrazioni che si sono previamente accreditate, può essere individuato per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie definite dall'INPS.

## Formazione settoriale

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

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

Segretariato generale						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2023	2024	2025	Cat.	Ore
Giuridico Amministrativo	Procedimento amministrativo	X	X	X	C/D	3
Procedimento amministrativo	Manuale di gestione protocollo e documentale Maggioli	X	X		C/D	2
	gestionale StrategicPA	X			C/D	3
Informatica-giuridica	CAD e documento digitale	X	X	X	C/D	2

Polizia Municipale - Demografico						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2023	2024	2025	Cat.	Num.
Contratti e appalti pubblici	Entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici	X	X	X	1 Funzionario Vigilanza; 1 Istruttore Amm.; 1 Dirigente	3
Contabilità	Programmazione economico-finanziaria, bilancio e PEG	X	X	X	1 Funzionario Vigilanza; 1 Istruttore	3

					Amm.; 1 Dirigente	
Amministrativo	Redazione atti amministrativi	X	X	X	1 Funzionario Vigilanza; 1 Istruttore Amm.; 1 Dirigente	3
Videosorveglianza/Privacy	Normativa in materia di privacy in particolare per utilizzo sistemi di videosorveglianza e fototrappole.	X	X	X	3 Funzionario Vigilanza; 16 Istruttori di Vigilanza	19
Servizio Stato Civile	Approfondimento natura atti dei procedimenti per la corretta espletazione del servizio.	X	X	X	1 Posiz. Org.; 2 Istruttori Amm.	3.
Servizio Elettorale	Approfondimento natura atti dei procedimenti per la corretta espletazione del servizio.	X	X	X	1 Posiz. Org.; 2 Istruttori Amm.	3
Servizio Anagrafe	Approfondimento natura atti dei procedimenti per la corretta espletazione del servizio	X	X	X	1 Posiz. Org.; 2 Funzionari; 5 Istruttori Amm.	8

Settore Assetto del Territorio - Edilizia - Ambiente						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2023	2024	2025	Cat.	Num.
Giuridico amm.va	L'intento, oltre che di un'opportuna rivisitazione della complessa normativa in materia urbanistica ed edilizia, è quello di un approfondimento dei contenuti del Testo Unico "Governo del territorio e normative correlate", con particolare riferimento al	X	X	X	C/D	5

	coordinamento con le norme e Regolamenti vigenti.					
Giuridico amm.va	Necessità di adeguamento ad un quadro normativo assai complesso ed in continua evoluzione (D.L. n° 42/04 in materia di tutela paesaggistica )	X	X	X	C/D	2
Tecnico informatica	Ottimizzazione delle procedure per la gestione delle pratiche edilizie e conseguente miglioramento del servizio e riduzione dei tempi di risposta all'utenza, tramite l'informatizzazione delle procedure con l'utilizzo della piattaforma SicraWeb per il miglioramento delle risposte produttive, anche sulla base delle sollecitazioni pervenute in seno al tavolo tecnico con gli ordini professionali	X	X	X	C/D	10
Tecnica	La conoscenza e l'utilizzo dei programmi GIS avanzato ed AUTOCAD, è fondamentale per lo svolgimento delle procedure per la gestione informatizzata del territorio e l'elaborazione grafica di elaborati tecnici	X	X	X	C/D	5
Tecnico informatica	Necessità della gestione del Piano Regolatore vigente, in fase di implementazione e di consultazione	X	X	X	C/D	3
Amministrativa	Formazione e aggiornamento anche normativo	X	X	X	B/C/D	4
Tecnica Amm.va	Formazione e aggiornamento anche normativo	X	X	X	C/D	2

Giuridica amministrativa	Incrementare le possibilità di puntuale verifica della attendibilità e veridicità delle dichiarazioni/autocertificazioni rese dai concorrenti ai Bandi di Concorso	X	X	X	C/D	2
--------------------------	--	---	---	---	-----	---

Lavori pubblici – Patrimonio e Infrastrutture – Protezione civile						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2023	2024	2025	Cat.	Num.
Lavori pubblici	Acquisire conoscenze sugli aggiornamenti normativi in materia di contrattualistica pubblica con riferimento alle attività di Responsabile del Procedimento e Direzione Lavori	X	X	X	C, D	8
Lavori pubblici	Acquisire conoscenze relative alla gestione delle opere pubbliche e dei finanziamenti connessi al Piano Nazionale di ripresa e resilienza	X	X	X	C, D	8
Lavori pubblici	Acquisire conoscenze al fine di una migliore gestione dei procedimenti espropriativi anche alla luce degli eventuali aggiornamenti normativi	X	X	X	C, D	2
Lavori pubblici	Acquisire conoscenze al fine di migliorare le attività tecnico	X	X	X	C, D	2

	amministrative delle strade dell'ente locale, nonché acquisire conoscenze specifiche in materia di interventi di manutenzione					
<b>Patrimonio</b>	Acquisire conoscenze e strategie per la gestione e valorizzazione del patrimonio degli enti locali	X	X	X	C, D	3
<b>Amministrativo</b>	Acquisire conoscenze relative alla gestione delle procedure di gara	X	X	X	C, D	4
<b>Amministrativo</b>	Acquisire conoscenze relative alle modifiche legislative del codice dei contratti pubblici	X	X	X	C, D	14

<b>Settore Finanze – Entrate – Risorse Umane</b>					
<b>Area Tematica</b>	<b>Obiettivi della formazione</b>	<b>annualità</b>			<b>Personale coinvolto</b>
		<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Cat. e N.</b>
<b>Contratti di affidamento servizi e forniture</b>	<b>Mettere in grado il personale interessato di gestire correttamente le relative complesse procedure</b>	X	X	X	<b>D, C TOT. 4</b>
<b>Contratti di affidamento servizi e forniture</b>	<b>Mettere in grado il personale interessato di gestire correttamente le relative complesse procedure</b>	X	X	X	<b>D, C, B TOT. 5</b>
<b>Gestione Tributi Locali</b>	<b>Mettere in grado il personale interessato di gestire</b>	X	X	X	<b>D, C, B TOT. 5</b>

	correttamente le relative complesse procedure				
Gestione Tributi Locali	Mettere in grado il personale interessato di gestire correttamente le relative complesse procedure	X	X	X	D, C, B TOT. 5
Contabilità finanziaria ed economico patrimoniale	Obbligo di formazione per le attività inerenti la gestione della contabilità economico-patrimoniale secondo i principi dell'armonizzazione contabile	X	X	X	Tutti i dipendenti C Resp. Bilancio N.9
Affidamenti beni e servizi sotto soglia (limite 40.000)	Aggiornamento e approfondimento sulle modalità delle procedure di affidamento nel Mercato elettronico e fuori dal mercato elettronico e redazione atti di gara	X	X	X	Dipendenti servizio economato e categorie "D" e C Resp. Bilancio N. 5
Fatturazione Fiscalità e sostituto di imposta	Aggiornamento continuo per l'approfondimento delle frequenti novità in materia fiscale	X	X	X	Tutti i dipendenti del servizio Contabilità finanziaria e fiscale N. 3
Gestione Permessi Congedi	Formazione sulla disciplina dei congedi, permessi e altre tipologie di assenza	X	X	X	n. 2 C
Gestione Paghe	Formazione sulla gestione delle paghe	X	X		n. 2 C
Assunzioni	Aggiornamento sulla normativa delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, alla luce del PNRR e della vigente normativa	X	X	X	n. 3 C n. 1 D
Previdenza	Aggiornamento sugli strumenti messi in campo dall'Inps alla luce delle circolari n. 122/2019 e 25/2020 e conoscenza di New Passweb	X	X	X	n. 2 C
Servizio Risorse Umane	Conoscenza delle regole sulla sicurezza, sulla privacy e sull'utilizzo delle applicazioni	X	X		n. 6 C n. 1 D

	informatiche nello smart working				
Procedure di acquisto dei corsi di formazione per il personale dipendente	Conoscenza dell'iter amministrativo in materia di acquisto dei corsi di formazione per i dipendenti dell'Ente	X	X	X	n. 1 C
Pignoramenti	Conoscenza della normativa in materia	X	X	X	n. 3 C
Comunicazione e informazione	Utilizzo dei social network istituzionali	X	X	X	n. 1 D n. 2 C
Comunicazione e informazione	Comunicazione politica istituzionale	X	X	X	n. 1 D n. 2 C
Giuridico amm.va e gabinetto sindaco	Aggiornamenti nell'ambito delle prerogative dell'ufficio	X	X	X	n. 2 C n. 1 B

Istruzione - Politiche Sociali - Sport - Cultura						
Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2023	2024	2025	Cat. e N.	
Ambito Pedagogico educativo	Favorire la condivisione con le Scuole dell'infanzia del territorio della progettazione rivolta ai bambini 0-6 anni	X	X		Educatrici d'infanzia Cat. C	42
Ambito Pedagogico educativo	Riflessione sulle pratiche pedagogiche e sull'organizzazione degli spazi all'interno dei servizi educativi per la prima infanzia	X	X		Educatrici d'infanzia Cat. C	42
Ambito Sociale	Conoscenza dei contenuti della Riforma del sistema	X			Assistenti Sociali	16

	della giustizia "Cartabia" e delle sue implicazioni nell'ambito della tutela minorile				Educatrici Prof.li Cat. D	
Ambito Sociale	Acquisizione strumenti per l'implementazione della pianificazione sociale di Zona	X			Personale Ufficio di Pano e Uffici della Cittadinanza Cat. D	10
Ambito Sociale	Riflessione e rilettura delle modalità operative della presa in carico dei casi sociali alla luce della maggior complessità e diversificazione delle tipologie	X	X		Assistenti Sociali Educatrici Prof.li Cat. D	16
Ambito Cultura Sport Istruzione Sociale	Approfondimento in materia di affidamenti diretti sotto soglia e uso degli strumenti di e-procurement	X			Personale Amministrativo Cat. C e Cat. D	10
Ambito Cultura Sport Istruzione Sociale	Approfondimento in materia di affidamenti a soggetti del terzo settore	X			Personale Amministrativo Cat. C e Cat. D	4
Ambito Cultura Sport Istruzione Sociale	Corso base sul nuovo codice dei contratti	X			Tutto il personale amministrativo Cat. C Cat. D	12
Ambito Sport	Conoscenza delle modalità di affidamento degli impianti sportivi alla luce della nuova normativa	X	X		Personale Amministrativo Cat. C e Cat. D	3

### Innovazione tecnologica - Sviluppo economico e Commercio

Area Tematica	Obiettivi della formazione	annualità			Personale coinvolto	
		2023	2024	2025	Cat. e N.	
Commercio in sede fissa - ambulante - forme speciali	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR	1
					C1	4
Distributori - Carburanti	Aggiornamenti formativi.	X	X	X	DIR	1
					C1	4
Acconciatori - Estetisti	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR	1
					C1	4
Sagre - Fiere	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR	1
					C1	4
Polizia Amministrativa	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR	1
					C1	4
Turismo	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR	1
					C1	4
Sviluppo Economico CED	Aggiornamenti formativi	X	X	X	DIR	1
					C1	3
Gestione amministrativa del servizio	Aggiornamento formativo sulla gestione amministrativa e contabile del servizio	X	X	X	DIR	1
					C1	2
Tutti servizi – tranne il personale assegnato al CED	Aggiornamenti formativi relativi all'alfabetizzazione informatica	X	X	X		

CED	Aggiornamenti materie ITC	X	X	X	C2	1
					C1	4
CED	Aggiornamenti materie ITC	X	X	X	C2	1
					C1	4
Protocollo	Aggiornamenti formativi	X	X	X	C1	1
					B3	1
					B6	1
Protocollo / CED	Aggiornamenti formativi	X	X	X	C1	1
					B3	1
					B7	1
Messi notificatori	Aggiornamenti formativi	X	X	X	B3	1
					B7	1
URP	Aggiornamenti formativi	X	X	X	C4	1
					B3	1
Giudice di pace	Aggiornamenti formativi	X	X	X	D4	1
					C1	1
					B6	1
Gestione amministrativa del servizio	Aggiornamento formativo sulla gestione amministrativa e contabile del servizio	X	X	X	DIR	1
					C1	4

## 4 SEZIONE QUARTA – MONITORAGGIO

---

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

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

- Per gli obiettivi di performance per l’anno 2023: con la tempistica e le modalità previste nelle schede allegate, richiamate alla precedente sotto sezione 2.2 “Performance”;
- Per gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza: con la tempistica la modalità previsti nella PTPCT 2023/2025 richiamato alla precedente sottosezione 2.4 “Rischi corruttivi e trasparenza”.