



CITTÀ DI TERAMO



**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

Indice	Pag
INTRODUZIONE	3
La normativa	
1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	6
1.1 Analisi del contesto esterno	6
1.1.1 Contesto demografico	6
1.1.2 Contesto economico	11
1.1.3 Stato di salute finanziario	11
2.1.1 Valore pubblico, performance e anticorruzione	13
2.1.2 Stakeholders	20
2.2 Performance	22
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	23
2.3.1. Il PTPCT dalla nascita al PIAO	23
3. Organizzazione e Capitale Umano	26
3.1 Struttura organizzativa	26
3.2 L'evoluzione del personale in forza lavoro	29
3.3 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare	31
3.4 Organizzazione del lavoro agile	35
3.4.1 Introduzione	35
3.4.2 Richiami normativi ad integrazione delle premesse normative lavoro agile	35
3.4.3 Programmazione 2023-2025	36
3.5 Piano triennale del fabbisogno del personale	37
3.6 Formazione del personale	46
3.7 Accessibilità ed inclusione: sviluppo pari opportunità	49
3.7.1 Contesto di riferimento: il ruolo del PAP per lo sviluppo delle pari opportunità sul luogo di lavoro	49
3.7.2 Gli obiettivi del PAP e le azioni previste per il triennio 2023-25	50
3.8 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte dei soggetti fragili	50
4. Monitoraggio	53
La Matrice del Valore Pubblico del Comune di Teramo per l'anno 2023	55

INTRODUZIONE

La normativa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO nasce con l'obiettivo di essere una concreta semplificazione della burocrazia e di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso". Le finalità dell'introduzione del PIAO sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, finalizzato anche ad ordinare priorità e fabbisogni;
- orientare il cambiamento al valore pubblico;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Due sono le normative intervenute per l'attuazione del citato art. 6, D.L. n. 80/2021: il DPR 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (GU n. 151 del 30/06/2022), e il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 132 del 30/06/2022 (pubblicato nella G.U. n. 209 del 07/09/2022 e in vigore dal 22/09/2022).

Il DPR 24 giugno 2022, n. 81, emanato sotto forma di "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione", ha definito i documenti programmatici assorbiti dal PIAO e soppresso i correlati adempimenti previsti dalle singole normative di riferimento. Tali documenti sono:

- a) Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP);
- e) Piani della Formazione.

L'art. 1, c. 4 del DPR n. 81/22, ha sancito inoltre la separazione tra Piano della performance e Piano esecutivo di gestione prevedendo la soppressione dell'art. 169, c. 3-bis terzo periodo, del D.Lgs. n. 267/2000, facendo venir meno il principio di unificazione organica dei due documenti. Il principio di coerenza dei contenuti del PIAO con i documenti di programmazione finanziaria viene in ogni caso recuperato nel successivo Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022 di approvazione del regolamento di definizione dei contenuti del PIAO che all'art. 8, c. 1. ha stabilito che il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del decreto assicuri la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto, pertanto rimane comunque sostanziale la correlazione tra obiettivi di performance e risorse finanziarie, umane e strumentali.

Con il Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022 è stato emanato il regolamento che ha definito il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, attraverso il piano tipo quale strumento a supporto alle amministrazioni, che ricalca la bozza di Linee guida del 2021 e la struttura già ivi delineata del Piano, al quale le pubbliche amministrazioni conformano il proprio Piano.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha reso accessibile la piattaforma per la pubblicazione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, ai fini della pubblicazione del documento sul sito istituzionale del Dipartimento medesimo (<https://piao.dfp.gov.it>). La pubblicazione deve avvenire anche sul sito istituzionale dell'Ente. Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno con provvedimento della Giunta comunale. Nel caso di differimento del termine previsto a

legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci, ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno.

Sezione 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico; b) Performance; c) Rischi corruttivi e trasparenza.

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale dei fabbisogni.

Sezione 4 - Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; per il 2023 viene approvato nei termini di proroga, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno, essendo il termine di approvazione del Bilancio stato differito al 30 aprile 2023 dall'art. 1, comma 775, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 303 – Supplemento Ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022.

1

**Scheda anagrafica
dell'Amministrazione**

1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente	Comune di Teramo
Sindaco	Dott. Gianguido D'Alberto
Vice Sindaco	Avv. Stefania Di Padova
Giunta	9 Assessori
Consiglio	32 Consiglieri
Codice IPA	c_1103
Indirizzo	Via Carducci, n. 33 – 64100 Teramo
Numero centralino	0861 3241
PEC	affarigenerali@comune.teramo.pecpa.it
Codice fiscale/Partita IVA	00174750679
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Codice ISTAT	067041
Codice Catastale	L103
Attività ATECO	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	www.comune.teramo.it
Pagina Facebook	https://www.facebook.com/comunediteramo

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Contesto demografico

Nell'ultimo decennio la popolazione della città ha subito una costante diminuzione: da 54.931 unità del 2011 alle 51.849 unità al 1° gennaio 2022.

Andamento demografico popolazione residente Comune di Teramo 2001 - 2021



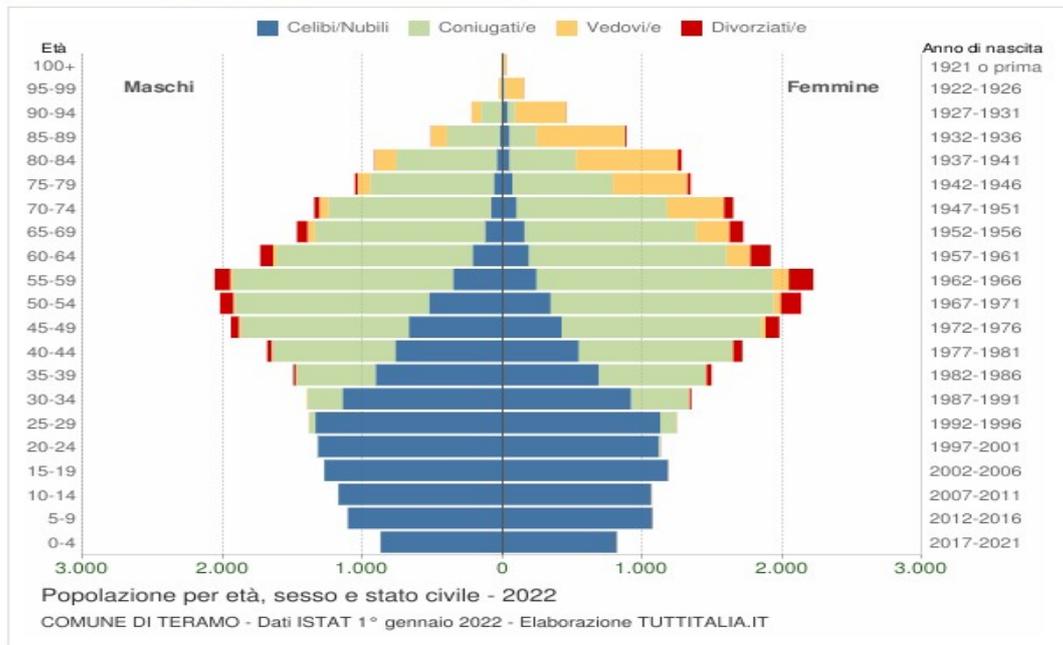
Distribuzione della popolazione per tipologia e fascia d'età (fonte ISTAT).

Popolazione per tipologia		
Totale popolazione		
51.849		
43.551		9.370
famiglie		famiglie monocomponente
82,30%		17,70%
Percentuale rispetto a fascia di età		
0-14	15-65	>65
12,1 %	63,7%	24,2

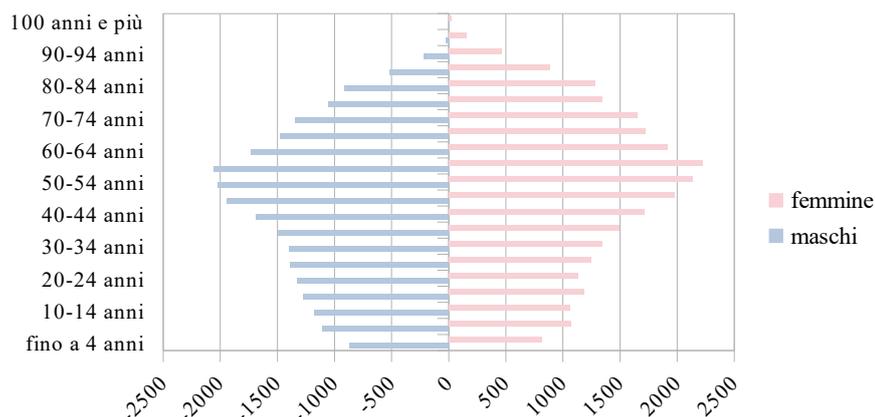
Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Teramo per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

Popolazione residente nel Comune di Teramo per età, sesso, e stato civile 2022

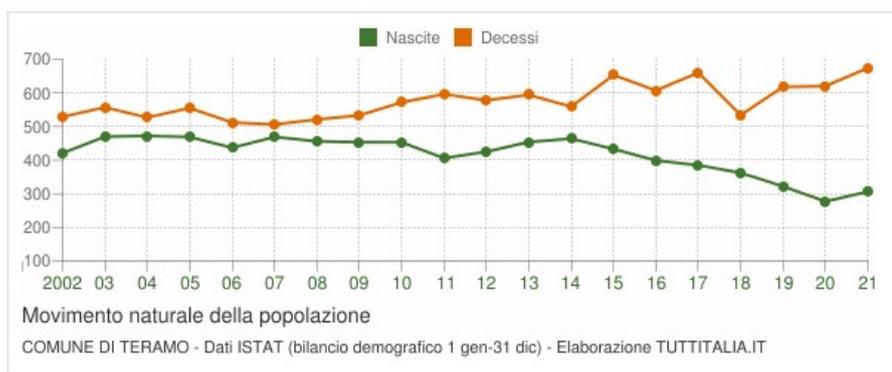


Caratteristiche demografiche



Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

Movimento naturale della popolazione residente nel Comune di Teramo



Dettaglio movimento naturale della popolazione residente nel Comune di Teramo 2002 - 2021

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	421	-	529	-	-108
2003	1 gennaio-31 dicembre	470	+49	557	+28	-87
2004	1 gennaio-31 dicembre	472	+2	527	-30	-55
2005	1 gennaio-31 dicembre	469	-3	555	+28	-86
2006	1 gennaio-31 dicembre	437	-32	512	-43	-75
2007	1 gennaio-31 dicembre	469	+32	506	-6	-37
2008	1 gennaio-31 dicembre	456	-13	521	+15	-65
2009	1 gennaio-31 dicembre	453	-3	533	+12	-80
2010	1 gennaio-31 dicembre	453	0	572	+39	-119
2011 (*)	1 gennaio-8 ottobre	325	-128	454	-118	-129
2011 (*)	9 ottobre-31 dicembre	81	-244	142	-312	-61
2011 (*)	1 gennaio-31 dicembre	406	-47	596	+24	-190
2012	1 gennaio-31 dicembre	425	+19	578	-18	-153
2013	1 gennaio-31 dicembre	454	+29	594	+16	-140
2014	1 gennaio-31 dicembre	464	+10	559	-35	-95
2015	1 gennaio-31 dicembre	433	-31	653	+94	-220
2016	1 gennaio-31 dicembre	399	-34	607	-46	-208
2017	1 gennaio-31 dicembre	385	-14	660	+53	-275
2018*	1 gennaio-31 dicembre	362	-23	534	-126	-172
2019*	1 gennaio-31 dicembre	322	-40	618	+84	-296
2020*	1 gennaio-31 dicembre	277	-45	620	+2	-343
2021*	1 gennaio-31 dicembre	306	+29	674	+54	-368

(*) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(*) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

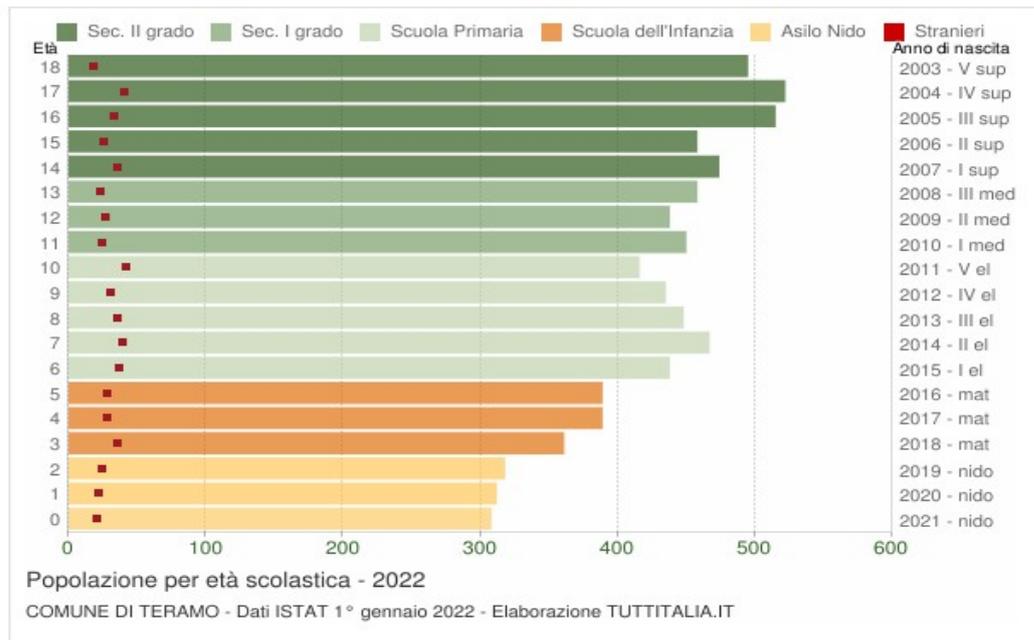
(*) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Distribuzione della popolazione del Comune di Teramo per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

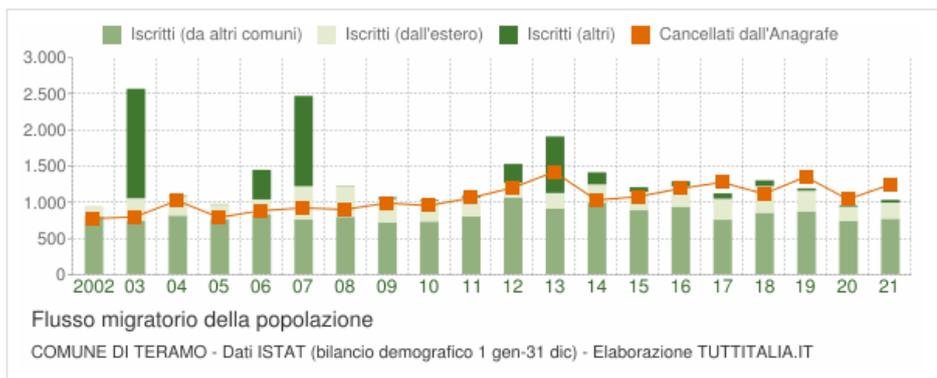
Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2022/2023 delle scuole di Teramo, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

Popolazione per età scolastica nel Comune di Teramo 2022



Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Teramo negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del Comune. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).

Flusso migratorio della popolazione nel Comune di Teramo 2021

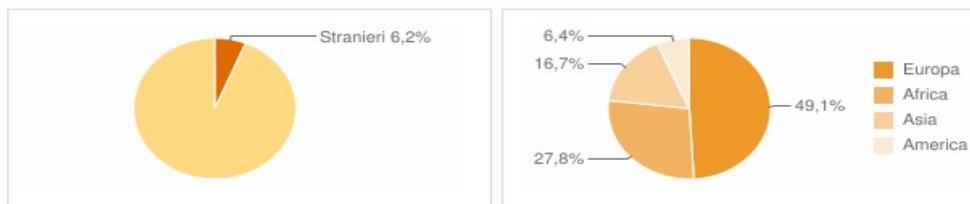


Popolazione straniera residente a Teramo al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

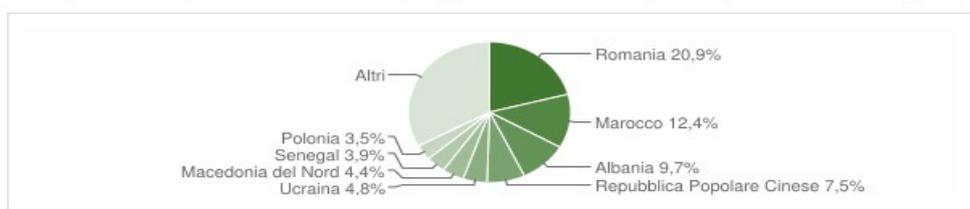
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera nel Comune di Teramo 2021



Gli stranieri residenti a Teramo al 1° gennaio 2022 sono **3.235** e rappresentano il 6,2% della popolazione residente.

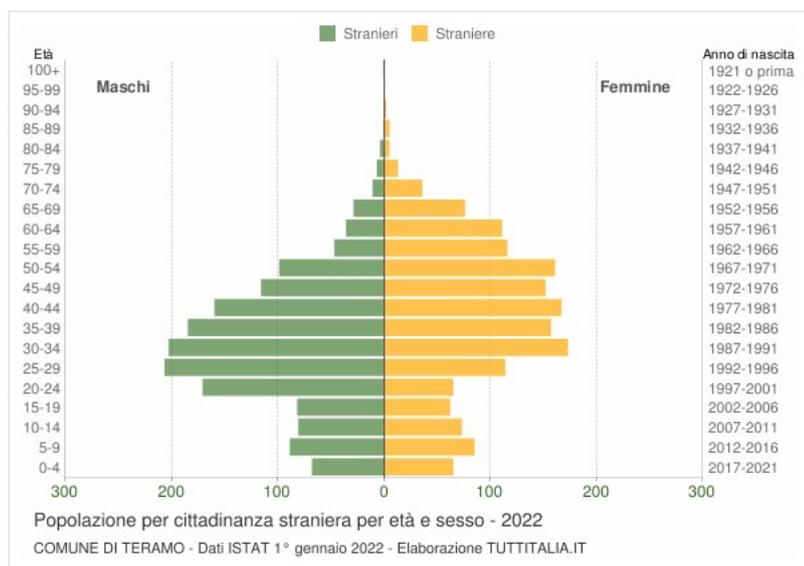


La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 20,9% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal **Marocco** (12,4%) e dall'**Albania** (9,7%).



In basso è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione straniera residente a Teramo per età e sesso al 1° gennaio 2022 su dati ISTAT.

Distribuzione popolazione straniera nel Comune di Teramo 2021 per età e sesso



1.1.2 Contesto economico

Dai dati della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura del Gran Sasso viene rappresentato un quadro del territorio abbastanza stabile. A fine 2021 si contano 5699 imprese, il 18,19% di quelle della Provincia di Teramo. I dati delle imprese attive del quarto trimestre 2022, riferiti al territorio provinciale, risultano essere in crescita del 0,43%. La congiuntura internazionale, delineatasi nei primi mesi del 2022, e aggravatasi nei mesi successivi, sta avendo e avrà però forti impatti. Fra i principali problemi determinati dal conflitto Russia-Ucraina rilevano l'aumento del costo delle materie prime e le difficoltà di approvvigionamento, oltre ad un aumento del costo di energia, input intermedi e semilavorati. Difficoltà anche dal punto di vista logistico, con un aumento dei costi di trasporto e un allungamento dei tempi di consegna.

Il tasso di occupazione nella fascia d'età 15 – 64 anni è pari al 60,4% e registra un aumento a confronto con il dato 2020 (57,9%), tornando ai livelli dei tassi di occupazione del periodo pre - pandemico (il 60,6% nel 2018). Il dato è superiore sia al dato dell'Abruzzo (57,8%) che al tasso del Mezzogiorno (44,8%), nonché al dato nazionale (il 58,2%). (Fonte: Dati ISTAT)

L'economia locale è caratterizzata dai seguenti dati essenziali:

- Reddito medio pro capite anno 2020 c.a. euro 19.600,00;
- Numero delle imprese femminili attive anno 2021 numero 1.169;
- Numero delle imprese giovanili attive anno 2021 numero 404;
- Numero pensionati 13835 anno 2020;

Reati denunciati anno 2021 numero 1623;

Reati di criminalità organizzata denunciati anno 2021 numero 0;

Numero procedimenti penali in corso nei confronti di amministratori e dipendenti dell'ente: anno 2022 numero 12;

Numero procedimenti di responsabilità contabile in corso nei confronti di amministratori e dipendenti dell'ente: anno 2022 numero 0;

1.1.3 Stato di salute finanziario

In attuazione dell'art. 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011, gli enti locali devono predisporre, quale allegato obbligatorio ai predetti documenti contabili, anche il piano degli indicatori e dei risultati attesi approvati con il Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2015. Il piano degli indicatori e dei risultati attesi, le cui risultanze hanno il dichiarato fine di consentire la comparazione dei bilanci e di essere misurabili e che sono riferiti ai programmi e agli altri aggregati del bilancio, oltre che essere allegato al bilancio di previsione e al rendiconto della gestione, sono pubblicati sul sito internet istituzionale dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente" e, a detto documento si rimanda.

2

Valore pubblico,

Performance e

Anticorruzione

2.1.1 Valore pubblico, performance e anticorruzione

Il concetto di valore pubblico trova una prima definizione ufficiale in un documento del 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con il significato di “migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder”. Il valore pubblico si definisce quindi come la capacità della performance organizzativa di incidere sulla società. Torna poi nel Piano Nazionale Anticorruzione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC (2019), dove si parla di “Orizzonte del valore pubblico”, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni. Possiamo quindi cercare di definire il valore pubblico come il miglioramento degli impatti esterni in diversi ambiti su utenti e stakeholders e degli impatti interni sulla salute delle risorse a disposizione dei soggetti che si occupano della sua creazione. In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una Pubblica Amministrazione crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale). L’azione amministrativa e i suoi obiettivi devono inoltre compenetrarsi con gli obiettivi di trasparenza e anticorruzione poiché la performance e la capacità di raggiungimento dei risultati non può mai avvenire a discapito della disciplina e del rispetto della norma e delle regole. Darne evidenza significa sottolineare la capacità dell’Ente di essere soggetto affidabile nel rapporto con gli stakeholder siano essi soggetti di ricaduta degli obiettivi o partner per il raggiungimento degli stessi. L’amministrazione è quindi chiamata ad essere efficace ed efficiente, passando da un miglioramento delle condizioni organizzative e delle risorse interne all’Ente stesso, nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza.

In generale, quindi, il valore pubblico, può essere definito come l’incremento del benessere, attraverso l’azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, etc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, etc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall’Amministrazione verso l’utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all’Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socio-economico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio:

In senso stretto	<i>Quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline</i>
In senso ampio	<i>Quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, anche tramite BES (Benessere Equo e Solidale) e SDGs (Sustainable Developments Goals)</i>

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l’efficacia quantitativa, l’efficienza economico finanziaria, gestionale, etc., sulla base di specifici indicatori come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

Sono tre i principali ambiti su cui impattare nella generazione di valore pubblico:

- ambito socio-culturale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti della comunità, in particolare si riferisce allo sviluppo basato sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all’Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;
- ambito economico: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche;
- ambito ambientale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l’amministrazione e sulle relative condizioni ambientali ed è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed

energetiche che il Comune dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante.

Il valore pubblico è posto quindi al centro della programmazione strategica, in quanto bussola che orienta le scelte e i modi di realizzazione delle politiche dell'Ente. Questo perché il Valore Pubblico va progettato; pertanto vanno individuati degli strumenti specifici che ne permettano il controllo e la misurazione.

Il punto di partenza può essere individuato nella definizione delle linee programmatiche (approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 11/09/2018) che nella loro organizzazione fotografano gli ambiti su cui la Giunta ha deciso di intervenire nel corso del suo mandato:

- 1- Partecipazione, trasparenza, etica e legalità nella gestione della Cosa pubblica
- 2- Risanamento finanziario e riequilibrio fiscale - Responsabilità e solidarietà del bilancio
- 3- Una nuova struttura amministrativa al servizio della Città e del cittadino e nuova gestione delle società partecipate
- 4- La Ricostruzione per una Rinascita della Città
- 5- La Scuola e il suo patrimonio: il futuro della nostra Città
- 6- L'Europa delle opportunità
- 7- Teramo "Città Universitaria"
- 8- Un futuro migliore per Teramo attraverso i giovani
- 9- La Cultura come Capitale. La valorizzazione delle specificità scientifiche, turistiche e culturali
- 10- Teramo 2018-2023 – La Cultura come Capitale. La valorizzazione delle specificità scientifiche, turistiche e culturali
- 11- La Città intelligente e la sussidiarietà energetica
- 12- Un patrimonio da recuperare e valorizzare
- 13 Governo del territorio: Rigenerazione urbana, riqualificazione del centro storico e connessione con le periferie e le frazioni
- 14- La Città dello sport
- 15- Il rilancio del Commercio
- 16- Integrazione e Inclusione
- 17- Città solidale
- 18- Politiche per il benessere degli animali
- 19 Sanità
- 20- La città dello sviluppo
- 21- La nostra Acqua e il Gran Sasso
- 22- Per una città più sicura e con una visione più ampia del sistema di protezione civile
- 23- La voce delle Donne: una città che ascolta

Nella definizione delle priorità strategiche dell'ente si ritiene di dover tener conto, pur se tale scelta non deve essere ritenuta vincolante per gli enti locali, anche dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e degli impegni che sono in essa contenuti per dare concreta attuazione ai 17 *goals* in essa previsti.

L'approvazione della Agenda Onu 2030 è un passo fondamentale per definire in modo chiaro e condiviso a livello mondiale gli obiettivi di uno sviluppo che sia sostenibile. Sostenibilità che è definita dai 17 *Goals* dell'agenda, che descrivono la sostenibilità prendendo in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.

Sottoscrivendo quel documento, i paesi si sono impegnati ad intraprendere un cammino di profondo cambiamento delle strategie di sviluppo. È quindi iniziato un percorso di consapevole attenzione alla sostenibilità della società, consolidato dalle adozioni nazionali dell'Agenda, che per il nostro Paese è avvenuta nel 2017 con la pubblicazione della "Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile". Nonostante l'impegno degli ultimi anni, comunque eterogeneo e non lineare, il raggiungimento dei target posti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile appare ancora lontano per molti paesi e regioni. Gli sforzi richiesti per il loro raggiungimento hanno spostato il focus

sull'implementazione delle azioni a livello sub-nazionale ponendo in un ruolo chiave i governi degli enti territoriali per l'implementazione di azioni e politiche concrete (UN, 2020). Molti degli obiettivi dell'Agenda sono legati alle attività istituzionali di enti, istituzioni e governi territoriali e soprattutto a tale livello devono essere monitorate le politiche e gli interventi, allo scopo di generare un sistema informativo e statistico utile a misurare gli eventuali *gap* e migliorare le azioni adottate per il raggiungimento degli obiettivi:

Goal 1: Sconfiggere la povertà

Goal 2: Sconfiggere la fame

Goal 3: Salute e benessere

Goal 4: Istruzione di qualità

Goal 5: Parità di genere

Goal 6: Acqua pulita e servizi igienico-sanitari

Goal 7: Energia pulita e accessibile

Goal 8: Lavoro dignitoso e crescita economica

Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture

Goal 10: Ridurre le disuguaglianze

Goal 11: Città e comunità sostenibili

Goal 12: Consumo e produzione responsabili

Goal 13: Lotta contro il cambiamento climatico

Goal 14: Vita sott'acqua

Goal 15: Vita sulla Terra

Goal 16: Pace, giustizia e istituzioni solide

Goal 17: Partnership per gli obiettivi



Di seguito viene illustrata l'associazione dei Programmi e degli obiettivi declinati nella Sezione Operativa del DUP (SeO) ai *Goals* dell'Agenda 2030, secondo un criteri di affinità di tematica di macrolivello. L'associazione viene rappresentata attraverso la lettura per Linee strategiche di mandato e Missioni, che consente di comprendere come l'Amministrazione ha deciso di impegnare le risorse per realizzare la propria strategia.

Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione			
Programma POP_0101 – Organi istituzionali			
L.S. 1	0101.1. Miglioramento della comunicazione e informazione	Pace, giustizia e istituzioni solide	
	0101.2. Semplificazione dei rapporti tra cittadini e Comune	Pace, giustizia e istituzioni solide	
	0101.3. Attuazione delle operazioni societarie previste nel Piano di razionalizzazione delle partecipate (D.lgs n. 175/2016)	Pace, giustizia e istituzioni solide	
Programma POP_0102 – Segreteria generale			
L.S. 1	0102.1. Promozione di una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza con azioni volte alla prevenzione della corruzione che coinvolga tutto il contesto organizzativo dell'Ente e delle società partecipate, in un'ottica di miglioramento continuo	Pace, giustizia e istituzioni solide	

	0102.2. promozione di meccanismi di partecipazione con il potenziamento del ruolo dei cittadini	Pace, giustizia e istituzioni solide, giustizia e istituzioni solide		
	0102.3. Consolidamento del sistema dei controlli interni	Pace, giustizia e istituzioni solide		
Programma POP_0103 – Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato				
L.S. 2	0103.1. Risanamento finanziario e riequilibrio fiscale	Pace, giustizia e istituzioni solide		
	0103.2. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese sostenute	Imprese, innovazione e infrastrutture		
Programma POP_0104 – Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali				
L.S. 2	0104.1. Responsabilità e solidarietà del Bilancio comunale	Pace, giustizia e istituzioni solide		
Programma POP_0105 – Gestione dei beni demaniali e patrimoniali				
L.S. 12	0105.1. Un patrimonio da recuperare e valorizzare	Imprese, innovazione e infrastrutture		
L.S. 12	0105.2. Attuazione del piano alienazioni	Imprese, innovazione e infrastrutture		
L.S. 9 L.S. 5	0105.3. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese sostenute	Imprese, innovazione e infrastrutture		
Programma POP_0107 – Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile				
L.S. 3	0107.1. Miglioramento dei servizi	Pace, giustizia e istituzioni solide		
Programma POP_0108 – Statistica e sistemi informativi				
L.S. 3	0108.1. Completamento migrazione in cloud	Imprese, innovazione e infrastrutture		
	0108.2. Piattaforma Notifiche Digitali	Imprese, innovazione e infrastrutture		
	0108.3. Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	Imprese, innovazione e infrastrutture		
	0108.4. Abilitazione al cloud per le PA locali	Imprese, innovazione e infrastrutture		
	0108.5. Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale	Imprese, innovazione e infrastrutture		
Programma POP_0110 – Risorse Umane				
L.S. 3	0110.1. Assunzione di personale qualificato e percorsi di formazione mirata per tutto il personale	Pace, giustizia e istituzioni solide		
	0110.2. Rivedizione del sistema di misurazione e valutazione della performance	Pace, giustizia e istituzioni solide		
Programma POP_0111 – Altri servizi generali				
L.S. 3	0111.1. Miglioramento dell'esito delle azioni legali in ragione dell'attività preventiva di consulenza giuridico-legale	Città e comunità sostenibili		
	0111.2. Miglioramento dell'attività di consulenza giuridico - legale	Città e comunità sostenibili		
	0111.3. Contratti e appalti	Città e comunità sostenibili	Pace, giustizia e istituzioni solide	
Missione 03 – Ordine Pubblico e Sicurezza				
Programma POP_0301 Polizia locale e amministrativa				
L.S. 22	0301.1. Rafforzamento del Corpo di Polizia locale	Pace, giustizia e istituzioni solide	Salute e benessere	Parità di genere
Programma POP_0302 Sistema integrato di sicurezza urbana				
L.S. 22	0301.2. Migliorare la percezione di sicurezza dei cittadini, contrastare ogni forma di illegalità e favorire l'impiego delle Forze di polizia per far fronte ad esigenze straordinarie del territorio	Pace, giustizia e istituzioni solide	Salute e benessere	Parità di genere
Missione 04 – Istruzione e diritto alla studio				
Programma POP_0401 – Istruzione prescolastica				
L.S. 5	0401.1. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese	Imprese, innovazione e infrastrutture		

	sostenute		
Programma POP_0402 - Altri ordini di istruzione non universitaria			
L.S. 5	0402.1. Progetti di rafforzamento di cittadinanza consapevole		Città e comunità sostenibili
Programma POP_0406 – Servizi ausiliari all’istruzione			
L.S. 5	0406.1. Miglioramento della qualità dei servizi scolastici		Città e comunità sostenibili
Programma POP_0407 – Diritto allo studio			
L.S. 5	0407.1. Miglioramento dei servizi erogati al fine di adeguarli ai bisogni degli utenti	Città e comunità sostenibili	Ridurre le disuguaglianze
Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali			
POP_0501 – Valorizzazione dei beni di interesse storico			
L.S. 9	0501.1. Incremento dell’utilizzo dei luoghi della cultura		Città e comunità sostenibili
	0501.2. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese sostenute		Città e comunità sostenibili
POP_0502 – Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale			
L.S. 9	0502.1. Promuovere l’arte e la cultura nella città realizzando eventi, fiere, iniziative culturali diffuse nel territorio		Città e comunità sostenibili
	0502.2. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese sostenute		Città e comunità sostenibili
	0502.3. Recupero architettonico e funzionale del teatro romano e valorizzazione delle testimonianze archeologiche		Città e comunità sostenibili
Missione 06 – Politiche giovanili, Sport e tempo libero			
POP_0601 - Sport e tempo libero			
L.S. 14	0601.1. Completare la realizzazione e riqualificazione delle strutture sportive		Salute e benessere
	0601.2. Sostenere l’iniziativa delle associazioni e delle società sportive senza fini di lucro		Salute e benessere
	0601.3. Pianificare la realizzazione e riqualificazione di impianti sportivi		Salute e benessere
	0601.4. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese sostenute		Salute e benessere
Missione 07 – Turismo			
POP_0701 – Sviluppo e valorizzazione del turismo			
L.S. 9	0701.1. Promozione turistica e valorizzazione delle attività produttive legate ai prodotti tipici		Lavoro dignitoso e crescita economica
	0701.2. Implementazione del marchio De.Co.		Lavoro dignitoso e crescita economica
Missione 08 – Urbanistica e assetto del territorio			
POP_0801 – Urbanistica e assetto del territorio			
L.S. 13	0801.1. Rigenerazione urbana		Città e comunità sostenibili
	0801.2. Riqualificazione del centro storico e connessione con le periferie e le frazioni		Città e comunità sostenibili
	0801.3. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese sostenute		Città e comunità sostenibili
POP_0802 – Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare			
L.S. 13	0802.1. Diritto alla casa e all’abitare		Città e comunità sostenibili
Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente			
POP_0901 – Difesa del suolo			
L.S. 10	0901.1. Difesa del suolo e protezione civile		Città e comunità sostenibili

POP_0902 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale				
L.S. 10	0902.1. Controllo e repressione dei fenomeni di inquinamento	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Lotta contro il cambiamento climatico
L.S. 10	0902.2. Teramo Città del cibo sostenibile	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	
POP_0903 – Rifiuti				
L.S. 10	0903.1. Per una nuova gestione dei rifiuti	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Lotta contro il cambiamento climatico
L.S. 10	0903.2. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese sostenute	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Lotta contro il cambiamento climatico
POP_0905 – Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione				
L.S. 10	0905.1. Parco fluviale e Villa Comunale, identità della Città storica	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	
L.S. 18	0905.2. Politiche per il benessere degli animali	Vita sulla Terra		
Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità				
POP_1002 – Trasporto pubblico locale				
L.S. 11	1002.1. La città intelligente e la sussidiarietà energetica	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Lotta contro il cambiamento climatico
L.S. 13	1002.2. Trasporto pubblico e una nuova viabilità per una mobilità sostenibile	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	
POP_1005 – Viabilità e infrastrutture stradali				
L.S. 13	1005.1. Migliorare la viabilità nel territorio	Salute e benessere		
	1005.2. Manutenzione della rete stradale	Salute e benessere		
	1005.3. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese sostenute	Salute e benessere		
Missione 11 - Soccorso civile				
POP_1101 – Sistema di protezione civile				
L.S. 4	1101.1. Rafforzamento del sistema di protezione civile	Imprese, innovazioni e infrastrutture	Città e comunità sostenibili	
POP_1102 – Interventi a seguito di calamità naturali				
L.S. 4	1102.1. Emergenza sisma 2016-2017	Città e comunità sostenibili		
Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia				
POP_1201 – Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido				
L.S. 5	1201.1. 0401.1. Miglioramento della qualità del servizio asili nido	Città e comunità sostenibili		
POP_1202 – Interventi per la disabilità				

L.S. 16	1202.1. Integrazione e inclusione	Città e comunità sostenibili		
POP_1204 – Interventi per per soggetti a rischio di esclusione sociale				
	1204.1. Potenziamento e ristrutturazione del sistema dei servizi sociali	Città e comunità sostenibili	Salute e benessere	Sconfiggere la povertà
L.S. 17	1204.2. Sostenere le attività delle associazioni delle organizzazioni del Terzo Settore e dei gruppi informali di cittadini attivi	Città e comunità sostenibili		
	1204.3. Assicurare la corretta destinazione delle risorse PNRR e rendicontazione delle spese sostenute	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
POP_1205 – Interventi per le famiglie				
L.S. 17	1205.1. Diritti dei minori	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
	1205.2. Adozioni e affido familiare	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
L.S. 16	1205.3. Programmi di inclusione sociale	Salute e benessere	Città e comunità sostenibili	
POP_1209 – Servizio necroscopico e cimiteriale				
L.S. 12	1209.1. Ampliamento cimiteri comunali	Città e comunità sostenibili		
	1209.2. Portale cimitero Cartecchio	Città e comunità sostenibili		
Missione 14 - Sviluppo economico e competitività				
POP_1402 – Commercio – reti distributive – tutela dei consumatori				
L.S. 15	1402.1. Attività di promozione del commercio	Lavoro dignitoso e crescita economica	Imprese, innovazione e infrastrutture	
L.S. 20	1402.2 Potenziamento SUAP	Lavoro dignitoso e crescita economica	Imprese, innovazione e infrastrutture	

Tale visione sarà integrata all'interno del Piano della Performance per l'anno 2023, in quanto ogni obiettivo definito dall'Ente dovrà rientrare all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, e sarà valutato sulla base degli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità identificati all'interno del D.M. del 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dai diversi stakeholder.

In particolare, lo sviluppo delle 3 dimensioni grazie ai 4 obiettivi indicati, determina l'impronta della transizione del Valore Pubblico che caratterizza l'Ente, permettendo così l'individuazione delle aree di miglioramento in cui intervenire con iniziative mirate attraverso un'attività di pianificazione maggiormente puntuale ed incisiva. In linea con quanto descritto, l'Ente ha individuato una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività. In particolare, tale metodologia si basa sull'utilizzo della Matrice del Valore Pubblico del Comune di Teramo: una griglia 3 [dimensioni] x 4 [obiettivi] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dall'Ente rispetto alla programmazione. In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2023-2025 si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad una delle 3 dimensioni e può essere valutato in base a uno degli obiettivi descritti. Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati.

	Economica	Personale e Socio - Culturale	Ambientale
Semplificazione	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE
Digitalizzazione	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE
Piena Accessibilità	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE
Pari Opportunità	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE
Indici di valore pubblico generato	Generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA <i>media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver</i>	Generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE <i>media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver</i>	Generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE <i>media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver</i>
Valore pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione <i>media degli indici delle dimensioni</i>			

La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per dimensione e di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come “Valore pubblico generato dal Comune di Teramo rispetto alla programmazione definita per l’anno corrente”, la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

Valutazione Valore Pubblico generato	Livello di Valore Pubblico generato	Intervallo di Valore pubblico generato
Inferiore alle aspettative dell’Ente	Basso	(0% ; 20%)
	Moderato	(20% ; 40%)
In linea con le aspettative dell’Ente	Adeguito	(40% ; 60%)
Superiore alle aspettative	Buono	(60% ; 80%)
	Ottimo	(80% ; 100%)

Per l’anno 2023, l’Amministrazione definisce che il Valore Pubblico minimo complessivamente generato sia almeno buono, rispettando così le aspettative dell’Amministrazione ma puntando al continuo miglioramento.

2.1.2 Stakeholders

Con il gruppo Amministrazione comunale interagiscono a vario titolo diversi soggetti che concorrono alla realizzazione del valore pubblico perseguito dall’Ente e la cura delle relazioni con essi costituisce un fattore di rilievo per il processo di creazione di valore sul territorio. Diversi sono gli strumenti e le modalità con le quali l’Amministrazione condivide le proprie decisioni o cerca di rispondere o soddisfare le aspettative dei diversi attori del territorio, e di seguito si intende proporre una prima sintesi dello stato di fatto.

STAKEHOLDER	DEFINIZIONE
CITTADINI	I cittadini sono coloro che abitano la città e utilizzano i suoi servizi. Sono anche i più

	importanti stakeholder del Comune. Nel Comune sono presenti anche gli studenti universitari iscritti all'Università di Teramo che abitano la città utilizzando anche i suoi servizi
OPERATORI ECONOMICI	Forniscono beni e servizi per il funzionamento dell'organizzazione comunale; - per conto dell'Amministrazione, gestiscono servizi rivolti direttamente ai cittadini; - realizzano opere pubbliche;
ENTI DEL TERZO SETTORE	Ai sensi dell'art. 4, d.Lgs. n. 117/2017, sono enti del Terzo Settore "le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore"
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	Sono le organizzazioni che rappresentano e tutelano gli interessi di specifiche categorie produttive e professionali
ENTI STATALI, ENTI TERRITORIALI DI LIVELLO SUPERIORE E ALTRI SOGGETTI GIURIDICI E ENTI ISTITUZIONALI	Si tratta degli Enti Statali e degli Enti territoriali di livello superiore, Provincia e Regione, e degli altri interlocutori e soggetti giuridici e istituzionali di livello nazionale e sovranazionale con cui il Comune interagisce nella realizzazione dei progetti che impattano sul territorio

2.2 Performance

La struttura della programmazione della Città di Teramo è informata ai principi della riforma individuata dalla L. 4 marzo 2009 n°15 e dal D. Lgs. attuativo del 27 ottobre 2009 n°150, così come modificato dai successivi interventi normativi fino al più recente D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le modalità con cui il Comune ha recepito tali principi sono dettagliatamente descritte all'interno del documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", approvato e successivamente aggiornato con deliberazioni della Giunta Comunale. Il concetto di Performance Organizzativa esprime il risultato conseguito dall'intera organizzazione ovvero da una sua componente, ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini. Gli obiettivi e gli indicatori riferiti alla Performance Organizzativa contribuiscono a formare gli elementi di valutazione della Performance individuale così come previsto dall'art. 9 del D. Lgs. 150/09 e s.m.i. La performance è rappresentata attraverso la definizione di "Obiettivi", che individuano progetti specifici destinati allo sviluppo degli attuali o all'introduzione di nuovi prodotti/prestazioni/attività/servizi; tali obiettivi risultano associati a indicatori di misurazione, per esempio legati al rispetto di cronoprogrammi, predisposizione e/o approvazione di atti, assorbimento di risorse, ecc.

Gli obiettivi saranno formulati sia sulla base dei programmi operativi descritti nel DUP, sia sulla base delle dimensioni e degli obiettivi come sopra definiti, determinando così la seguente Matrice del Valore Pubblico del Comune di Teramo per l'anno 2023 composta complessivamente da **79** obiettivi:

	Economica	Personale e Socio - Culturale	Ambientale	Totale
Semplificazione	N. 23 obiettivi	N. 8 obiettivi	N. 3 obiettivi	N. 34 obiettivi
Digitalizzazione	N. obiettivi	N. 1 obiettivi	N. obiettivi	N. 1 obiettivi
Piena Accessibilità	N. 7 obiettivi	N. 15 obiettivi	N. 4 obiettivi	N. 26 obiettivi
Pari Opportunità	N. 1 obiettivi	N. 17 obiettivi	N. obiettivi	N. 18 obiettivi
Totale	N. 31 obiettivi	N. 41 obiettivi	N. 7 obiettivi	N. 79 obiettivi

Tale matrice, sarà utilizzata in fase di consuntivazione degli obiettivi al fine di verificare il raggiungimento dei target individuati e definire il Valore Pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione. Per la consultazione di dettaglio dei programmi operativi, dei titoli degli obiettivi per l'anno 2023 e l'associazione delle dimensioni e degli obiettivi di Valore Pubblico, si rimanda all'Allegato **1**.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere o attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendosi in tale accezione non solo le situazioni che concretizzano ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui vi sia uso privato delle pubbliche funzioni o inquinamento ab externo dell'azione amministrativa.

ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 stabilisce una distinzione tra la definizione di corruzione intesa come "comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli" e quella di prevenzione della corruzione, da intendere come "serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla Legge 190/2012". Quindi, la prevenzione della corruzione introduce e mette a sistema misure che operano in presenza di condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero costituire un ambiente favorevole all'evento corruttivo in senso proprio.

2.3.1. Il PTPCT dalla nascita al PIAO

Con la legge 6 novembre 2012, n.190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", emanata in attuazione della "Convenzione dell'ONU contro la corruzione" del 31 ottobre 2003 e della "Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo" del 17 gennaio 1999, è stata disciplinata e riordinata la normativa in materia di lotta alla corruzione nella PA e sono state introdotte una serie di misure organizzative e di strumenti che interessano sia il livello nazionale che quello locale per prevenire fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione. I destinatari delle suddette disposizioni devono individuare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che di norma coincide, nei comuni, con il Segretario Generale. Tra i compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione compare quello di predisporre un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che individui e analizzi le attività a maggior rischio corruzione e le corrispondenti misure utili a prevenire tale fenomeno.

Negli anni il Comune di Teramo ha adottato regolarmente, con deliberazione della Giunta Comunale, i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente sul sito del Comune, adeguandoli alle prescrizioni ANAC.

Da ultimo ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 che si colloca in un momento storico segnato dagli impegni assunti con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e dalla guerra in Europa dell'Est. Il flusso di denaro gestito con il PNRR richiede particolare attenzione e va ad incidere in maniera sostanziale sull'organizzazione della Pubblica Amministrazione. Il nuovo PNA si pone come atto di indirizzo, anche a fronte di un'importante innovazione introdotta dal legislatore che implica una sostanziale evoluzione dei PTPCT triennali delle amministrazioni. Infatti il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficacia della giustizia" attua una riforma prevista nell'ambito del "Milestone M1C1-56 Riforma 1.9 Riforma della Pubblica Amministrazione del PNRR". Il DL è stato convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113 e introduce il nuovo documento definito Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito PIAO.

Scopo del legislatore è stato pensare a un documento di programmazione unitario del quale la prevenzione della corruzione e della trasparenza fa parte integrante, insieme ad altri documenti di programmazione. Si rimanda al documento completo, Piano della prevenzione della corruzione della trasparenza, in allegato.

(Allegato 2).

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti

dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. n. 190/2012 che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Nell'approccio all'attività di aggiornamento e adeguamento del Piano per il triennio 2023- 2025 si è ritenuto, come anche negli anni precedenti, di dover prendere le mosse da una verifica della coerenza tra i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) degli anni precedenti e le indicazioni dell'Autorità.

Dopo gli incisivi interventi operati negli anni passati, è stato possibile rilevare che la struttura ed i contenuti del PTPCT risultano allineati alle indicazioni di ANAC e pertanto si è deciso di mantenere sostanzialmente inalterata l'impostazione generale del documento.

Tale approccio metodologico trova conferma nel D. M. 30/06/2022, n. 132, *Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, il quale prevede (art. 3, comma 1, lett. c) che:

“La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;

3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.Lgs. n. 33 del 2013.”

Per quanto riguarda la fase di pubblicità del processo di formazione del Piano prevenzione corruzione in data 25/05/2023 è stato pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune di Teramo l'avviso con il quale si informava la cittadinanza che l'Amministrazione deve procedere all'aggiornamento della Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). In particolare si invitavano i cittadini e tutte le Associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, le RSU e le OO.SS. territoriali, a presentare eventuali proposte, suggerimenti e/o osservazioni di cui l'Amministrazione terrà conto ai fini della formulazione definitiva dell'aggiornamento della Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), contenente il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità per l'anno 2023/2025.

A tal fine sul sito istituzionale del Comune di Teramo rispettivamente alla sezione: “Amministrazione trasparente” sotto-sezioni: “Altri Contenuti- Corruzione - Anticorruzione” e “Disposizioni Generali – Atti Generali- Programma triennale per la trasparenza” è possibile consultare la proposta di aggiornamento.

Allo spirare del termine fissato non sono pervenuti contributi.

3

**Organizzazione e
Capitale Umano**

3. Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa

Il Comune di Teramo rappresenta la comunità e il territorio di riferimento: cura gli interessi, promuove lo sviluppo e tutela le specificità culturali e socio-economiche. L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da ultimo aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 17/02/2023.

Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco. Quest'ultimo rappresenta l'Amministrazione ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dello stesso. La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente ai fini dell'attuazione degli indirizzi generali e politico-amministrativi definiti dal Consiglio.

Una delle prime preoccupazioni dell'organo esecutivo fin dal suo insediamento nel luglio 2018 è stata dotare l'Ente di un'organizzazione più funzionale alla realizzazione del programma di mandato e immediatamente operativa per rispondere rapidamente e in una logica di maggiore efficienza alle esigenze dei cittadini. Allo scopo di avviare le attività in questa direzione la Giunta ha approvato la deliberazione n. 178 del 13 agosto 2020, successivamente integrata con ulteriori e sempre più precisi provvedimenti e con conseguente adeguamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi al fine di potenziamenti opportuni per il pieno e prioritario conseguimento degli obiettivi del PNC e del PNRR e dell'esigenza di ottimizzazione delle risorse umane e di razionalizzazione dei processi (deliberazioni della Giunta comunale n. 418/2022 e n. 38/2023).

La struttura dell'Ente è articolata oggi in unità organizzative con due livelli funzionali, dotati ciascuno di un proprio grado di autonomia:

- **Area:** L'area costituisce la struttura organizzativa di massima dimensione e realizza, fra l'altro, il raccordo, in termini operativi, per le varie attività omogenee del Comune, fra gli apparati amministrativi e gli organi politico-istituzionali; rappresenta l'elemento di continuità e di stabilità della struttura e costituisce punto di riferimento per:

- a) l'interazione con gli organi istituzionali;
- b) l'elaborazione di programmi operativi di continuità;
- c) le scelte di distribuzione e combinazione delle risorse;
- d) la gestione di insiemi omogenei ed integrati di attività;
- e) la verifica e la valutazione dei risultati.

- **Settori:** I settori rappresentano un ambito organizzativo omogeneo sotto il profilo gestionale ai quali è assegnata la cura di specifici obiettivi e/o attività, con conseguente responsabilizzazione in ordine al raggiungimento dei risultati; ai settori è demandata la gestione di insiemi omogenei ed integrati di attività, l'elaborazione di programmi operativi riguardanti le funzioni e compiti assegnati, le scelte di distribuzione e combinazione delle risorse, nonché la verifica e valutazione dei risultati.

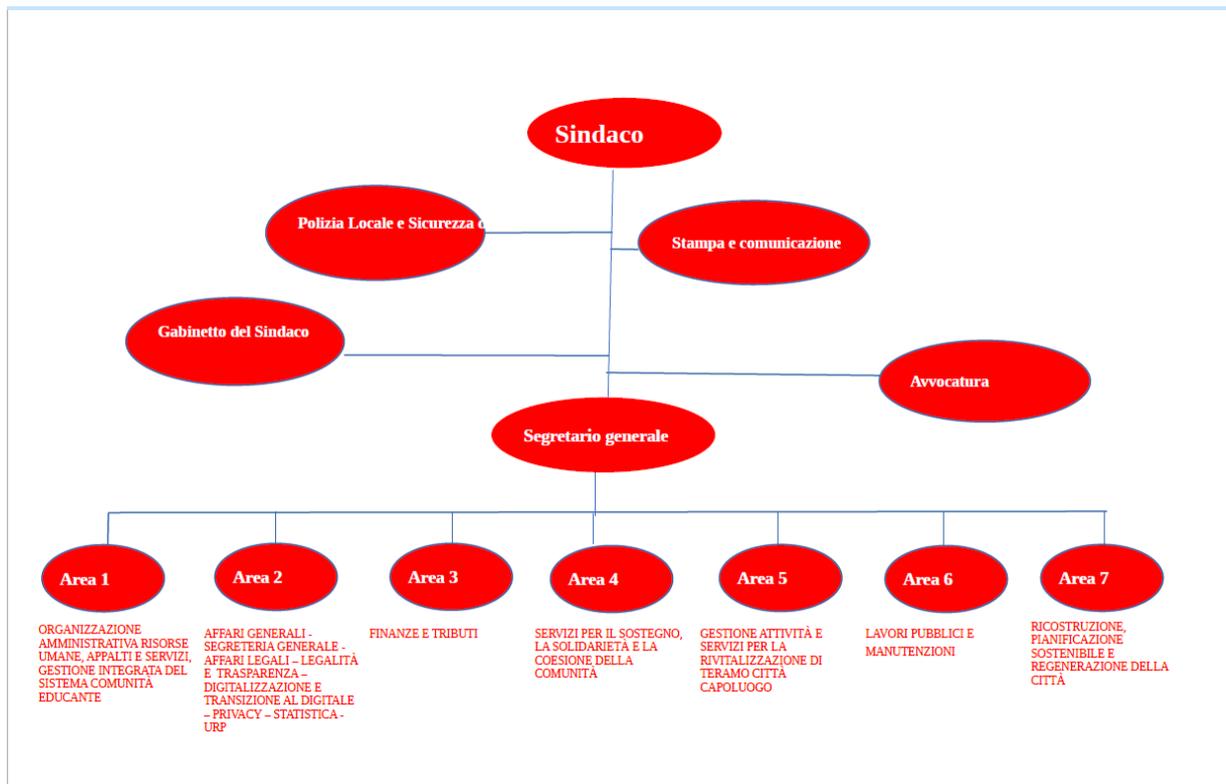
Il coordinamento complessivo è garantito dalla presenza di una Conferenza Servizi composta, oltre che dalla Segretaria Generale che lo presiede, dai Dirigenti di area.

La nuova struttura organizzativa risponde principalmente a criteri di funzionalità ed economicità, alla necessità di implementare le linee di indirizzo volte alla semplificazione, allo sviluppo e all'integrazione di nuove funzioni e di nuove professionalità e persegue l'obiettivo di assicurare un'evoluzione dei servizi in ottica di efficienza, efficacia e rapidità di intervento, garantendo al contempo la salvaguardia dei principi di anticorruzione e legalità.

In particolare, le soluzioni organizzative individuate perseguono, prioritariamente, i seguenti obiettivi strategici:

- costruire percorsi decisionali condivisi e partecipati ai massimi livelli;
- favorire una migliore integrazione tra servizi ed uffici ed una più equilibrata ed omogenea distribuzione dei compiti assegnati;
- limitare la frammentazione delle responsabilità ricostruendone la filiera;
- riqualificare funzionalmente le strutture già esistenti, al fine di affrontare le priorità e i contesti complessi, individuando le sinergie tra strutture riconducibili ad una stessa missione/area strategica del programma del Sindaco;
- istituire nuove strutture a presidio di funzioni strategiche, correlate agli obiettivi del programma del Sindaco e volte ad una più efficiente gestione e coordinamento dei servizi al cittadino.

Di seguito, l'organigramma attuale del Comune di Teramo aggiornato al 17/02/2023.



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

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

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

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

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

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi Tributi;

- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica.

La spesa di personale individuata per il funzionamento dei servizi è la seguente:

Descrizione	2023	2024	2025
MACROAGGREGATO 101	11.304.932,58	11.509.182,58	11.509.179,59
MACROAGGREGATO 103	160.000,00	160.000,00	160.000,00
Totale	11.464.932,58	11.669.182,58	11.669.179,59

da un punto di vista funzionale, le diverse strutture offrono servizi e prodotti in base alle seguenti aree tematiche

Ambiente	Urbanistica ed Edilizia	Scuola	Verde
Casa	Anagrafe	Servizi Sociali	Mobilità
Partecipazione	Cultura	Animali	Tributi
Sport	Polizia Locale e Sicurezza	Impresa	Spazi per attività ed eventi
Anagrafe	Statistica	Volontariato	Ricostruzione

3.2 L'evoluzione del personale in forza lavoro

Nel corso dell'ultimo quinquennio, le dinamiche occupazionali del Comune di Teramo hanno registrato una riduzione pari al 20%, passando dalle 274 unità di personale a tempo indeterminato in forza al 31.12.2017 alle 217 unità al 31.12.2022. In particolare, il fenomeno si è accentuato nel corso del triennio 2020-2021-2022 durante il quale il numero delle cessazioni, pari a n.89 unità, è sensibilmente incrementato rispetto alle medie storiche per l'effetto "Quota 100". Tali perdite sono state solamente parzialmente compensate dalle nuove assunzioni, condizionate dapprima dai vincoli del turn over e da ultimo dal vincolo della sostenibilità finanziaria introdotto dall'art. 33 del D.L. 34/2019.

Personale in servizio al 31/12/2022

Rapporto di lavoro	Unità
A tempo indeterminato	217
A tempo determinato	24
Altre categorie	0
Totale	241

Dei 241 dipendenti, 6 svolgono un incarico dirigenziale e 30 rappresentano il personale di cat. D con incarico di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità. Nell'ambito del complessivo organico del Comune di Teramo il rapporto tra Dirigenti, Posizioni Organizzative/Alte Professionalità e Dipendenti è il seguente: 35,16 dipendenti per ogni Dirigente, 5 P.O./A.P. per ogni Dirigente e 6,83 dipendenti per ogni P.O./A.P. Inoltre, nella seguente tabella si riportano i contingenti in servizio per categoria professionale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato:

Categoria	Tempo indeterminato (a)	Tempo determinato (b)	Totale (a+b)
Dirigenti	4	2	6
Cat. D	47	16	63
Cat. C	99	6	105
Cat. B	41	0	41
Cat. A	26	0	26
Totale	217	24	241

Nell'ambito del contingente innanzi indicato n.13 dipendenti (circa il 5 % della dotazione complessiva) hanno instaurato un rapporto di lavoro a tempo parziale con l'Amministrazione.

Categoria	Percentuale di part-time al 31/12/2022		Totale
	Fino al 50%	Maggiore del 50%	
Cat. D	1	5	6
Cat. C	0	2	2
Cat. B	0	2	2
Cat. A	0	3	3
Totale	1	12	13

Di seguito è rappresentato il dispiegamento del personale secondo le famiglie professionali che rispecchiano le principali Aree di intervento dei servizi dell'Amministrazione:

Fam professionale	N.
Amministrativi	111
Vigilanza	29
Cultura	6
Sociale	11
Tecnica	47
Educativi	37

3.3 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare

L'attuazione della sopracitata riorganizzazione della struttura dell'Ente ha portato l'Amministrazione a definire le procedure interne da semplificare e reingegnerizzare all'interno dei sotto descritti ambiti di intervento.

In particolare, tali ambiti sono in linea con il Piano Triennale dell'Informatica dell'Ente realizzato al fine di colmare il gap tra gli obiettivi strategici di AGID e lo stato di attuazione degli stessi per il Comune di Teramo:

1. Sviluppo delle relazioni e trasparenza

Descrizione:

E' intendimento dell'Amministrazione quello di colmare le distanze tra gli utenti e gli uffici comunali al fine di rendere maggiormente trasparente e visibile l'attività degli uffici che concorrono alla formazione delle varie fasi del procedimento e del conseguente soddisfacimento delle richieste.

In tal senso, in esecuzione a quanto stabilito nei vari piani triennali per l'informatica, l'Ente ha già reso operativa la funzione di tracciamento delle istanze tramite il servizio denominato "tracking on line", peraltro molto utilizzato che dà la possibilità all'utente di seguire le varie fasi della richiesta inoltrata al protocollo comunale. Il medesimo servizio dà altresì la possibilità agli organi di controllo dell'Ente, la possibilità di verificare, nell'immediato, le tempistiche del procedimento.

Comunque, l'evoluzione della tecnologia web e delle tecniche di autenticazione verso i sistemi informatici, ha dato la possibilità agli enti locali, di implementare i servizi on line tramite i quali è possibile creare dei desktop virtuali, senza alcun intervento materiale di operatori informatici, tramite i quali, l'utente, può interagire con gli uffici comunali ed effettuare una molteplicità di operazioni che vanno dalla richiesta di informazioni all'inoltro di istanze on line.

In tal senso, l'Ente si è dotato di un sistema complesso denominato "Sportello telematico polifunzionale" che segue pedissequamente oltreché l'evoluzione tecnologica anche le nuove esigenze di sviluppo di relazioni e trasparenza.

Il predetto sistema, peraltro, collaudato nel mese di dicembre 2022, consente agli utenti di compilare online, in modo guidato e con semplicità i moduli digitali, firmarli dove necessario, integrarli con gli allegati richiesti e trasmetterli agli uffici competenti.

E' presente una guida descrittiva del servizio, nella quale sono indicate tutte le informazioni necessarie per presentare l'istanza (descrizione del servizio, documentazione richiesta, normativa di riferimento, modalità di predisposizione e compilazione della documentazione e ogni altra istruzione necessaria).

All'atto dell'invio del modulo il sistema confeziona un messaggio di posta elettronica certificata che contiene:

- un file XML contenente la segnatura del messaggio, utilizzabile dai sistemi di protocollo informatico dell'ente che rispettano la normativa di settore, con particolare riferimento alla circolare dell'Agenzia per l'Italia Digitale del 23/01/2013, n. 60,
- un file XML, denominato faldone telematico, nel quale, per ogni modulo compilato, sono riportati i valori inseriti nei campi (queste informazioni consentono, in prospettiva, di popolare automaticamente sistemi informativi di terze parti),
- i moduli PDF/A, eventualmente firmati dai soggetti interessati
- i file degli allegati (se necessario, tali file possono essere lasciati sul server per ridurre le dimensioni dei messaggi).

L'interoperabilità tra lo sportello telematico polifunzionale e il prodotto di protocollo informatico dell'ente garantisce l'efficiente protocollazione dei messaggi inviati dallo sportello telematico polifunzionale, il loro inserimento all'interno del sistema documentale dell'area organizzativa omogenea (AOO) destinataria e la loro attribuzione alle unità organizzativa (UO) di cui si compone la stessa area organizzativa.

All'interno dello sportello telematico polifunzionale ogni utente ha a disposizione una scrivania del cittadino tramite la quale gestisce la propria relazione con l'amministrazione: modifica dei dati del proprio accesso alle pratiche in compilazione e a quelle inviate, consultazione dello stato dei propri pagamenti verso l'amministrazione e di tutte le informazioni.

Una delle caratteristiche peculiari dello sportello telematico polifunzionale è la straordinaria semplicità nel redigere e mettere in linea un modulo. Una volta predisposto il modulo, una funzione di upload, abilitata per i soli redattori, consente con semplicità di renderlo disponibile agli utenti per la compilazione.

Accanto al tradizionale accesso con username e password, riservato ai soli gestori dei contenuti, lo sportello telematico polifunzionale consente di autenticarsi tramite la carta nazionale dei servizi (CNS), la carta di identità elettronica (CIE) e il sistema pubblico di identità digitale (SPID).

L'interfaccia dello sportello telematico polifunzionale è stata studiata per semplificare l'utilizzo dei servizi da parte dei cittadini, con una scrupolosa attenzione nell'uso di un linguaggio semplice e sburocrattizzato e nel rispetto delle linee guida per i siti web delle pubbliche amministrazioni e delle norme sull'accessibilità. Il rispetto rigoroso degli standard del World Wide Web Consortium (W3C) garantisce la piena compatibilità con tutti i tipi di browser.

Lo sportello telematico polifunzionale aderisce all'iniziativa del Dipartimento della funzione pubblica per rilevare la soddisfazione degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Usando le "faccine" il cittadino può esprimere in pochi click la propria opinione sul servizio ricevuto e aiutare così l'amministrazione a migliorarsi sempre di più, anche attraverso politiche di customer satisfaction.

Tutti i servizi esposti all'interno dello sportello telematico polifunzionale rispondono ai requisiti definiti dal decreto trasparenza.

Lo sportello telematico polifunzionale è realizzato su tecnologia open source per la gestione di contenuti e funzionalità online ed interagisce con i sistemi di pagamento in formato elettronico, messi a disposizione, come previsto dal Decreto legge 18/10/2012, n. 179, da PagoPA, al fine di rendere possibile l'interoperabilità tra le pubbliche amministrazioni e i prestatori di servizio di pagamento abilitati.

Lo sportello telematico polifunzionale può essere facilmente integrato con i più diffusi prestatori di servizio di pagamento.

Tutte le informazioni imputate dagli utenti all'interno dei moduli telematici possono essere esportate in formato XLS per poter essere visualizzate ed elaborate dagli utenti con i più comuni strumenti di office automation di mercato (per esempio MS Excel), oppure open source (per esempio Open office).

Il monitoraggio dei servizi dello sportello telematico è basato su un software libero per fornire report dettagliati e in tempo reale sui visitatori di un sito web, fra cui i motori di ricerca di provenienza, parole chiave utilizzate, la lingua di utilizzo e le pagine più visitate. Il sistema può esportare le informazioni verso la piattaforma Web Analytics Italia dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), ottemperando così alle disposizioni relative al monitoraggio dei servizi online della pubblica amministrazione.

La normativa vigente attribuisce valore legale alla trasmissione di comunicazioni o documentazione digitali solo se trasmesse a una posta elettronica certificata, oppure a un domicilio speciale. Il domicilio speciale è un indirizzo elettronico valido per la trasmissione di comunicazioni che devono avere valore legale.

Il cittadino può chiedere quindi alla pubblica amministrazione di trasmettere le comunicazioni riguardanti un procedimento amministrativo a un indirizzo elettronico da lui eletto proprio domicilio speciale, come prevede il Codice Civile, art. 47. Le comunicazioni elettroniche trasmesse al domicilio speciale producono gli stessi effetti giuridici delle comunicazioni a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno ed equivalgono alla notificazione per mezzo della posta. Il Decreto legislativo 07/03/2005, n. 82, art. 3-bis, com. 4-quinquies prevede che il domicilio speciale possa essere un indirizzo di posta elettronica ordinaria e non debba essere necessariamente un indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC). Una volta scelto il proprio domicilio speciale è importante sapere che non si potranno opporre eccezioni relative alla forma e alla data della spedizione e del ricevimento delle comunicazioni o notificazioni che vi sono trasmesse.

La comunicazione del domicilio speciale deve essere fatta espressamente per iscritto. In relazione a questo, lo sportello telematico polifunzionale consente all'utente di indicare il domicilio speciale al quale l'ente potrà successivamente inviare tutte le comunicazioni e i documenti con valore legale mediante mail.

Lo sportello telematico polifunzionale è integrato con l'App IO, consentendo ai cittadini di ricevere automaticamente su IO messaggi push sia all'accesso ai servizi, sia all'avvio del procedimento:

- messaggio di benvenuto e conferma di primo accesso allo sportello telematico,
- messaggio di notifica di corretta trasmissione della pratica all'ente,
- comunicazione del numero di protocollo attribuito automaticamente all'istanza

Si avvia così un'importante percorso di integrazione e sinergia tra l'App IO e lo sportello telematico polifunzionale per una cittadinanza digitale ancora più attiva.

L'attivazione di uno sportello telematico polifunzionale può essere associata all'apertura di uno sportello fisico polifunzionale con l'obiettivo di:

- supportare i cittadini nella presentazione di una pratica telematica,
- alfabetizzare i cittadini nell'utilizzo delle tecnologie digitali,
- gestire una serie di procedimenti in modo centralizzato, coordinando le attività degli uffici dell'ente.

Lo sportello telematico consentirà all'Ente di aumentare l'efficienza e l'efficacia della gestione delle pratiche da parte dell'ente e nel contempo di consentire ai cittadini, ai professionisti e alle imprese di presentare le istanze in modalità completamente digitale, assolvendo ogni adempimento richiesto dalla legislazione vigente.

Finalità:

L'attivazione di questo progetto permette di raggiungere rapidamente importanti risultati, in termini di:

- semplificazione dei rapporti tra i cittadini e la pubblica amministrazione,
- riduzione dei tempi di attesa,
- snellimento del funzionamento degli uffici.

Lo sportello telematico polifunzionale affianca il sito istituzionale dell'amministrazione permettendole di erogare servizi telematici avanzati nel rispetto delle normative vigenti. È un luogo virtuale dove l'amministrazione espone i propri servizi di e-government.

2. Accessibilità dell'utenza ai servizi

Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dalle azioni svolte per aderire a piattaforme infrastrutturali nazionali (piattaforma Notifiche -PND-) e per introdurre tecnologie dell'informazione e della comunicazione che permettono all'utenza di accedere a dati, documenti e servizi in modalità digitale, garantendo la semplificazione dell'accessibilità e la riduzione della necessità di accesso fisico agli uffici pubblici. In tal senso, con Decreti nr. 125 – 1/2022 PNRR e nr. 32 – 1/2022 PNRR, il Comune di Teramo ha ottenuto il finanziamento per le attività inerenti l'adozione dei sistemi di autenticazione digitale, peraltro già utilizzati nei servizi ricompresi nel paragrafo "sviluppo delle relazioni e trasparenza" ed il finanziamento per le attività ricomprese nell'ambito della accessibilità web che, come ovvio, incidono sul sito web istituzionale e sugli altri servizi on line.

Finalità: Sviluppare, l'interoperabilità ed i sistemi informatici che abilitano l'utilizzo delle piattaforme nazionali, proseguendo nell'azione avviata negli anni precedenti con l'implementazione di soluzioni digitali basate sui sistemi informativi nazionali CIE, SPID, PagoPA, ANPR in modo da migliorare i servizi e la relazione con il cittadino ponendo attenzione a:

- semplificazione dei servizi e dell'interazione fra Ente e cittadino/imprese/professionisti, incrementando i livelli di qualità, sicurezza e accessibilità;
- aumento dell'utilizzo dei servizi e canali di interazione digitali, per migliorare la soddisfazione dei cittadini, liberare risorse sui canali tradizionali (e di conseguenza migliorare anche i servizi su canali tradizionali), aumentando così la partecipazione dell'utenza.

3. Sviluppo piattaforme applicative

Descrizione: Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dallo sviluppo dei principali sistemi applicativi a supporto sia dei processi interni dell'ente, sia dei processi in tutti gli ambiti sui quali l'Ente offre i suoi servizi all'utenza, con l'obiettivo di incrementarne il livello di digitalizzazione, di efficienza ed economicità.

Finalità: Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento delle piattaforme informatiche a supporto della trasformazione digitale dell'Ente.

4. Sviluppo architettura di hardware e networking

L'adesione al polo strategico Nazionale (PSN) rappresenterà la fase finale della migrazione in cloud della struttura elaborativa dell'Ente, già da considerarsi full cloud dal 2017. La collaborazione tra Polo Strategico Nazionale e la

Pubblica Amministrazione è un impegno a lungo termine che l'ente andrà ad intraprendere sulla base dell'analisi delle soluzioni tecnologiche e organizzative disponibili sul mercato. In tal senso, il Polo Strategico Nazionale sarà al fianco dell'Amministrazione per garantire un futuro digitale sicuro e sostenibile. Questo processo sarà graduale ed avverrà tramite specifica convenzione CONSIP in corso di definizione.

Descrizione: Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dall'avvio di azioni di innovazione e sviluppo della sicurezza integrata, in una visione unitaria di gestione dei servizi infrastrutturali e della relativa operatività dei sistemi in ottica Smart City

Finalità: standardizzazione delle misure di sicurezza e tutela dei dati della pubblica amministrazione.

5. Interoperabilità e fruibilità dei dati

Descrizione:

Il Comune di Teramo ha partecipato all'avviso PNRR Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" (PDND), cioè l'inserimento di informazioni una sola volta, permettendo così a cittadini e imprese di non dover più fornire i dati di cui la PA è già in possesso per accedere a un servizio. Le amministrazioni, infatti, dopo essere state autenticate e autorizzate dalla Piattaforma, saranno in grado di scambiare dati tra loro, ed erogare così servizi in maniera più rapida ed efficace. Il finanziamento è stato ottenuto con Decreto nr. 152 -2/2022 PNRR.

Con l'interoperabilità delle banche dati è possibile creare un ecosistema che abilita lo scambio semplice e sicuro di informazioni tra le PA attraverso una piattaforma unica, un catalogo di servizi software (API) in costante crescita e un insieme di regole condivise, al fine di incrementare l'efficienza dell'azione amministrativa, ridurre la richiesta di dati al cittadino e creare nuove opportunità di sviluppo per le imprese. Inoltre, con l'adesione a questo avviso, l'Ente avrà l'opportunità di mettere a disposizione di altre amministrazioni i propri dati tramite la pubblicazione di nuove API nel catalogo della PDND.

Finalità:

Obiettivo del bando è rendere concreto il principio europeo del "once-only".

3.4 Organizzazione del lavoro agile

3.4.1 Introduzione

La prestazione lavorativa in modalità agile ha trovato ingresso nel Comune di Teramo con il sopraggiungere del Covid-19 ed è stata svolta dalla maggior parte dei dipendenti dell'Amministrazione fin da inizio pandemia. L'emergenza pandemica è infatti intervenuta con una improvvisa e forzata diffusione dello "smart working emergenziale a domicilio", al fine di tutelare la salute e sicurezza delle lavoratrici/dei lavoratori, considerando "eccezionale" la presenza in sede del personale, da disporre soltanto in ragione di attività indifferibili. I dipendenti si sono resi disponibili, ad osservanza delle misure necessarie per il contenimento della diffusione del contagio, a svolgere la prestazione in lavoro agile, e a tal fine, ad utilizzare, nella maggior parte dei casi, i propri strumenti informatici e collegamenti alla rete, nonché tutte le utenze necessarie al loro buon funzionamento, così come i beni e i materiali di consumo necessari alla realizzazione qualitativa e quantitativa delle pratiche e delle procedure rese per conto dell'Amministrazione. Con il miglioramento della situazione emergenziale, è venuto meno lo stato di eccezionalità della prestazione in presenza e l'Ente ha avviato un graduale rientro dei dipendenti, mantenendo l'alternanza tra le giornate in presenza e le giornate in lavoro agile.

L'Amministrazione, nel periodo qui considerato, ha prestato massima attenzione ad attuare quanto deliberato con D.G.C. n.2 del 12/01/2022 e D.G.C. n.114 del 15/04/2022 per l'attuazione del lavoro agile cd emergenziale, con le cautele che si rendono abitualmente necessarie nell'attesa della definizione, da parte del CCNL, della disciplina degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile e della eventuale ridefinizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile, di fatto intervenuta con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2019-2021.

3.4.2 Richiami normativi ad integrazione delle premesse normative lavoro agile

Pur in presenza del regime emergenziale, la Legge n. 81/2017 ha continuato a rappresentare anche per il biennio 2021-2022 la disciplina di riferimento del lavoro agile (LA), integrando l'originaria finalità di conciliazione vita-lavoro prevista dalla Legge n. 124/2015, con la previsione di sistemi di verifica del buon andamento dell'azione amministrativa, della qualità dei servizi, della produttività. In questo contesto si sono inseriti alcuni provvedimenti emanati dal Governo, che hanno apportato delle modifiche allo svolgimento della prestazione in LA della PA e specificato alcuni aspetti relativi all'organizzazione. In particolare, il DPCM del 23 settembre 2021, con il quale si è stabilito che a far data dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sarebbe stata quella svolta in presenza, lasciando agli Enti la discrezionalità di prevedere la rotazione del personale impiegato in presenza, prevedendo, ove le misure di carattere sanitario lo avessero richiesto. A seguire, è intervenuto il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 che ha ispirato le scelte organizzative delle pubbliche amministrazioni, individuando le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il LA in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini, garantendo al contempo un'adeguata qualità dei servizi e successivamente dettagliati dallo "Schema di linee guida in materia di Lavoro Agile nelle Amministrazioni pubbliche", adottato dal Ministero a dicembre 2021 ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto stesso. Tuttavia, a seguito di un aumento della diffusione del virus, le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati vennero invitati, dai ministri per la Pubblica amministrazione e del Lavoro, ad usare pienamente tutti gli schemi di lavoro agile già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative indirizzando loro a gennaio 2022 specifica circolare firmata congiuntamente. In particolare per le PA, ciascuna amministrazione veniva autorizzata ad "equilibrare" il rapporto di lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che potevano riguardare i propri dipendenti (riferendo a titolo di es. i casi di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus).

A seguito di tale previsione e nel rispetto dei principi e di criteri indicati, l'Amministrazione ha potuto programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia

flessibilità, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata in precedenza, poteva essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

3.4.3 Programmazione 2023-2025

In vista del passaggio al LA ordinario, l'Amministrazione ritiene necessaria un'analisi di tutti i processi e sub-processi al fine di individuare le attività definite "smartabili", che possono cioè essere svolte in modalità agile; e per ciascuna attività che sarà individuata, il numero delle/dei lavoratrici/tori ad essa adibite/i, da considerare anche quale presupposto utile a favorire l'attuazione del previsto programma di fornitura di dispositivi elettronici, di responsabilità del Settore Servizi informatici. Le attività di analisi e definizione di tutti i processi, dei sub-processi e delle attività "smartabili" saranno coordinate dalla conferenza dei Dirigenti avendo cura di evidenziare quei processi e quelle attività, che per le loro caratteristiche, meglio si prestano ad essere svolte in modalità agile. Per accompagnare la transizione a regime ordinario del LA, le/i Dirigenti dell'Ente sono invitate/i ad osservare le prescrizioni contenute nell'art 1 comma 3 del Decreto Ministeriale dell'8/10/2021. La transizione impone la necessità di sottoscrivere un accordo individuale tra la lavoratrice/il lavoratore interessata/o ed il datore di lavoro. Il passaggio al regime ordinario prevede poi la comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro, tramite portale dedicato, dei Nuovi accordi.

Il Datore di lavoro ha la possibilità di accordare o meno il LA ai propri collaboratori, sulla base del proprio potere organizzativo, tenuto conto delle esigenze di servizio e nel rispetto del divieto di discriminazione, garantendo un'adeguata rotazione dei componenti dei gruppi di lavoro che possono svolgere le attività in modalità agile, e a rispettare in caso di numerose richieste, le priorità indicate nel disciplinare, indipendentemente dalla qualifica e dal profilo orario, purché in possesso della tecnologia minima per lavorare da casa (pc/tablet o altri device e una connessione a internet), sempre nell'osservanza della priorità di non pregiudicare o ridurre in alcun modo la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti. In merito all'Accordo individuale, l'Amministrazione avrà cura di garantire che i contenuti degli Accordi rispondano alle previsioni dell'art.65 del CCNL 16/11/2022.

Particolare attenzione va data alla definizione del numero massimo di giornate autorizzabili su base prima settimanale/mensili poi plurimensili, alla definizione degli obiettivi da raggiungere e alle modalità di monitoraggio, nonché al diritto di disconnessione per almeno 11 ore consecutive al di fuori della fascia oraria di cui sopra e ad una giornata di riposo settimanale, solitamente coincidente con la domenica, precisando che nessuna reperibilità deve essere garantita dalla/dal dipendente al di fuori delle fasce orarie indicate nell'Accordo, riconoscendo il Diritto di Disconnessione.

3.5 Piano triennale del fabbisogno del personale

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 e successivamente modificato dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. La nuova norma non abroga espressamente il vincolo del rispetto del tetto alla spesa del personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006. I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. L'art. 5, comma 2, del decreto attuativo consente ai Comuni che rispettano il valore-soglia la possibilità di impiegare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2. L'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Il Comune di Teramo sulla base della citata normativa si colloca nella fascia demografica f) (popolazione compresa tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) in cui i Comuni non devono avere, per essere considerati virtuosi, un rapporto spese di personale/spese correnti superiore al 27%. A seguito dell'approvazione del rendiconto 2021 avvenuto con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 12/05/2022, il Comune di Teramo ha un rapporto spese di personale/spese correnti pari al 22,03%, collocandosi tra gli Enti virtuosi che ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari al 21,0%.

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali anno 2023

Abitanti 01/01/2022 n. **51.891** DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020 spesa di personale consuntivo 2021.

La spesa del personale determinata secondo le indicazioni previste dal DM del 17/3/2020 e dalla circolare interministeriale prot. n.1374/2020 dell'ultimo rendiconto approvato (2021) ammonta ad euro **10.371.676,03**;

Rispetto limiti assunzionali

Sulla base delle informazioni acquisite per il tramite dell'Area 1 e 3, ai fini della determinazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato, emerge che l'incidenza della Spesa del Personale 2021 (ultimo rendiconto approvato) rispetto alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021 (al netto delle componenti straordinarie) è inferiore al 27,0% ovvero al valore soglia previsto per la classe demografica di appartenenza, come di seguito riportato:

1. La media entrate correnti relative al triennio 2019-2021, come definite dal DPCM al netto di componenti straordinarie ed al netto del FCDE ammonta ad euro **47.071.284,57**:

Anno	Entrate Correnti (lorde)	Componenti straordinarie – Sisma	Componenti straordinarie – Altro (Imu + ICI)	Entrate Correnti (nette)	FCDE Bilancio di Previsione	Entrate Correnti detratto FCDE
2019	57.262.846,86	9.835.765,81	1.371.660,78	46.055.420,27	2.515.738,39	43.539.681,88
2020	60.710.929,27	7.704.331,45	1.931.049,33	51.075.548,49	2.515.738,39	48.559.810,10
2021	59.923.268,89	7.049.334,59	1.243.834,18	51.630.100,12	2.515.738,39	49.114.361,73
2019-2021	59.299.015,01			49.587.022,96	2.515.738,39	47.071.284,57

2. La spesa del personale determinata secondo le indicazioni previste dal DM del 17/3/2020 e dalla circolare interministeriale prot. n.1374/2020 dell'ultimo rendiconto approvato (2021) ammonta ad euro **10.371.676,03**;

3. L'incidenza della spesa del personale 2021 rispetto alla media delle entrate correnti 2019-2021 è pari al **22,03%** e quindi è inferiore al valore soglia previsto dall'art.4 del DPCM del 17/3/2020 pari al 27,00% con un margine teorico assunzionale pari ad euro **2.337.570,80** come di seguito evidenziato:

Descrizione	Valori	Formula
Media entrate 2019-2021	47.071.284,57	A
Valore soglia (art.4)	27,00%	B
Limite massimo personale (Valore Soglia)	12.709.246,83	C=AxB
Spesa personale 2021	10.371.676,03	D
Margine teorico massimo	2.337.570,80	E=C-D

4. La previsione di spesa di personale 2023-2025 risulta essere all'interno dei parametri di cui al DPCM del 17/3/2020, come di seguito evidenziato:

Descrizione	2023	2024	2025
MACROAGGREGATO 101	11.304.932,58	11.509.182,58	11.509.179,59
MACROAGGREGATO 103	160.000,00	160.000,00	160.000,00
Sub-totale	11.464.932,58	11.669.182,58	11.669.179,59
Spese escluse:			
Incentivi funzioni tecniche	(123.800,00)	(123.800,00)	(123.800,00)
Altre spese escluse (eterofinanziate)	(727.994,73)	(727.994,73)	(727.994,73)
STIMA SPESA DEL PERSONALE	10.613.137,85	10.817.387,85	10.817.384,86
Limite massimo (Valore Soglia)	12.709.246,83	12.709.246,83	12.709.246,83
Differenza art.4, comma 1 - Capacità assunzionale	2.096.108,98	1.891.858,98	1.891.861,97
Limite art.5, comma 1	3.602.637,36	3.708.597,28	3.708.597,28
Assunzioni programmate 2023-2025	477.842,90	299.000,00	-

Spesa di personale Comune di Teramo ex art. 1 comma 557 L. 296/2006

Anno	Spesa media rendiconti 2011/2013	2023	2024	2025
Spesa Macroaggregato 101	12.991.796,14	11.304.932,58	11.509.182,58	11.509.159,59
Spesa Macroaggregato 103	21.408,04	160.000,00	160.000,00	160.000,00
IRAP Macroaggregato 102	625.569,50	632.239,36	645.789,36	645.789,36
altre spese di personale incluse	54.528,55	-	-	-

Totale spese di personale	13.693.302,23	12.097.171,94	12.314.971,94	12.314.948,95
Spese escluse	- 968.925,84	- 2.353.538,46	- 1.929.112,24	- 1.625.008,10
Spese soggette al limite (c. 557 o 562)	12.724.376,39	9.743.633,49	10.385.859,71	10.689.940,85

Rispetto limite assunzioni di lavoro flessibile art. 9 comma 28 D.L.78/2010

così come modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L.90/2014 e dall'art. 16 c. 1 quater della L. 113/2016

Previsione di spesa a tempo determinato soggetta al limite art.9, comma 28 D.L. n.78/2010	Previsione di spesa soggetto al limite	Importo totale della spesa relativa all'anno 2009 per le tipologie di lavoro flessibile (art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010)	Incidenza della spesa sul limite
	A	B	A / B
Anno 2023	293.103,71	520.582,74	56,30%
Anno 2024	418.353,71	520.582,74	80,36%
Anno 2025	418.353,71	520.582,74	80,36%

La struttura organizzativa dell'Ente è soggetta ad un processo di revisione avviato con deliberazione di Giunta comunale n. 176 del 08/08/2020 e modificata con deliberazioni di giunta n. 418 del 26 ottobre 2022 e 38 del 17/02/2023. La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2022 è la seguente:

Area	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
Dirigenti	4	2	6
Area Funzionari	47	16	63
Area Istruttori	99	6	105
Area Operatori e Operatori Esperti	67	0	67
Totale	217	24	241

Tra i fattori da valutare durante l'attività di programmazione dei fabbisogni, uno dei più significativi è la considerazione delle professionalità che l'Amministrazione perderà per dimissioni, collocamento a riposo e interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura, in modo da garantire continuità d'azione. Nel corso del 2022 si sono verificate 30 cessazioni. Allo stato attuale, le cessazioni certe che si verificheranno nell'annualità 2023 sono 7. Con il piano triennale 2023-2025 la previsione di andamento è la seguente:

Categoria	In servizio al 31/12/2022	Cessazioni previste	Assunzioni	Personale al 31/12/2023
Area operatori ed operatori esperti	67		4	71
Area Istruttori	105	4	13	114
Area Funzionari	63	3	18	78
Dirigenti	6 (di cui 2 a t.d.)		1	7
Totale	241 (di cui 24 a t.d)	7	36	270

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, è lo strumento grazie al quale il Comune di Teramo determina le risorse e le relative modalità reclutamento. Tale pianificazione, ispirandosi a criteri di

efficienza, trasparenza, imparzialità ed economicità, è una delle maggiori leve di supporto al capitale umano che l'Amministrazione mette in atto per raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente. In particolare, in linea con i vincoli normativi e le disponibilità finanziarie, la programmazione è caratterizzata dai seguenti 4 ambiti di intervento:

- la programmazione del fabbisogno di personale dipendente e dirigenziale;
- il piano delle stabilizzazioni (personale a tempo determinato);
- il piano delle assunzioni a tempo determinato e flessibile;
- le progressioni verticali

La programmazione del fabbisogno 2023-2025, determinata in seguito alle verifiche presso i settori del contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali e dell'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumero, è orientata alle seguenti direttrici:

- garantire il rafforzamento di competenze tecniche e amministrative;
- garantire la capacità di risposta ai nuovi bisogni di personale;
- ridefinire la dotazione dirigenziale;
- valorizzare l'esperienza professionale del personale a tempo determinato tramite stabilizzazione di tale personale;

Per quanto riguarda le strategie di copertura del fabbisogno, si prevede il ricorso a:

- soluzioni esterne tramite procedure selettive nelle quali viene valutato, oltre alla conoscenza tecnica, il possesso di competenze trasversali;
- procedure di mobilità volontaria tra Enti, istituto che permette di disporre in tempi rapidi di personale già formato;
- stabilizzazione di personale a tempo determinato;
- soluzioni interne tramite le progressioni verticali.

In linea con quanto sopra il Comune di Teramo ha definito il seguente piano di inserimento di nuovo personale per l'annualità 2023, specificando che la suddetta programmazione potrebbe prevedere variazioni del mix di profili professionali nel rispetto, comunque, della programmazione dei contingenti per categoria.

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato - ANNO 2023

Per l'anno 2023 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato secondo quanto segue:

Personale a tempo indeterminato					
Area	Profilo	N.	Tempo	Decorrenza	Modalità di reclutamento
Funzionari	Specialista amministrativo Contabile	2	pieno	01/09/2023	Scorrimento graduatoria
Funzionari	Specialista educativo culturale	1	pieno	01/08/2023	Assunzione dall'esterno/utilizzo graduatoria altri enti
Funzionari	Specialista Informatico	1	pieno	01/08/2023	Assunzione dall'esterno
Funzionari	Specialista della comunicazione Istituzionale	1	pieno	01/12/2023	Assunzione dall'esterno
Funzionari	Specialista culturale Polo museale	1	pieno	01/07/2023	Scorrimento graduatoria
Totale Area Funzionari		6			
Istruttori	Istruttore geometra	1	pieno	01/07/2023	Mobilità tra Enti
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	3 (1)	pieno	01/09/2023	Scorrimento graduatoria
Istruttori	Agente Municipale	1	pieno	01/10/2023	Scorrimento graduatoria
Istruttori	Istruttore Educativo Culturale	2 (2)	pieno	01/09/2023	Scorrimento graduatoria
Totale Area Istruttori		7			
Operatore Esperto	Collaboratore Tecnico	1	pieno	01/07/2023	Accesso dall'esterno/utilizzo graduatoria

Operatore Esperto	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	1 (2)	pieno	01/08/2023	Assunzione dall'esterno
Totale Area Operatore Esperto		2			

(1) di cui n. 2 unità per sostituzione cessazioni intervenute nel 2023

(2) per sostituzione cessazioni intervenute nel 2023

Personale Dirigente					
Dir	Dirigente tecnico	1	pieno	22/12/2023	Assunzione dall'esterno
Totale Dirigenti		1			

Personale a tempo indeterminato					
Area	Profilo	N.	Tempo	Decorrenza	Modalità di reclutamento
Da Istruttore a Funzionari	Amministrativo / Amministrativo Contabile	1	pieno	01/09/2023	Progressione verticale
Funzionari	Specialista Assistente sociale	3	33ore/sett	01/10/2023	Stabilizzazione
Funzionari	Specialista Tecnico	1	pieno	01/12/2023	Stabilizzazione

Le assunzioni a tempo determinato e flessibile per il triennio 2023-2025

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*. Pertanto, il Comune di Teramo prevede il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato
- Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato
- Collaboratori ai sensi dell'art. 90 necessari per rispondere alle esigenze degli uffici degli organi politici.

Anno2023

Area	Profilo	N.	Procedura	Decorrenza	Scadenza	Tipologia	Tempo
Funzionari	Specialista tecnico	3	Proroga ai sensi di legge	Dalla scadenza	Durata max prevista dalla legge *(1)	Tempo determinato Sisma art. 50-bis D.L. 189/2016 a carico terzi	pieno
Funzionari	Specialista tecnico	1	Utilizzo graduatoria USR /altri enti	01/07/2023	Durata max prevista dalla legge *(1)	Tempo determinato Sisma art. 50-bis D.L. 189/2016 a carico terzi	pieno
Istruttori	Istruttore tecnico	1	Proroga ai sensi di legge	Dalla scadenza	Durata max prevista dalla legge *(1)	Tempo determinato Sisma art. 50-bis D.L. 189/2016 a carico terzi	pieno
Istruttori	Istruttore tecnico	1	Utilizzo graduatoria USR /altri enti	01/07/2023	Durata max prevista dalla legge *(1)	Tempo determinato Sisma art. 50-bis D.L. 189/2016 a carico terzi	pieno
Funzionari	Specialista amministrativo	1	Utilizzo graduatoria dell'ente /altri enti / Assunzione dall'esterno	01/07/2023	Durata max prevista dalla legge *(1)	Tempo determinato Sisma art. 50-bis D.L. 189/2016 a carico terzi (sostituzione cessazione)	pieno
Funzionari	Specialista assistente sociale	1	Utilizzo graduatoria altri enti	01/04/2023	Durata max prevista dalla legge	Tempo determinato Finanziamento a carico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed anche dal Fondo povertà regionale 2018/2020 Progetto SIA/REI/RDC PON Inclusion, Avviso n.3/2016	33ore/sett
Funzionari	Specialista Assistente sociale	5	Proroga ai sensi di legge	Dalla scadenza	Durata max prevista dalla legge	Tempo determinato Finanziamento a carico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed anche dal Fondo povertà regionale 2018/2020 Progetto SIA/REI/RDC PON Inclusion, Avviso n.3/2016	33ore/sett
Istruttori	Istruttore educativo culturale	*(2)				Somministrazione	
Operatori Esperti	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	*(2)				Somministrazione	
Profili professionali da individuare con successivo atto giuntale		*(3)				Somministrazione	
Funzionari	Specialista Amministrativo	2	Art. 90 del TUEL Staff	15/07/2023	Durata mandato elettorale Sindaco	Tempo determinato	pieno

Funzionari	Specialista della comunicazione	1	Art. 90 del TUEL Staff	15/07/2023	Durata mandato elettorale Sindaco	Tempo determinato	pieno
Istruttori	Istruttore della Comunicazione	1	Art. 90 del TUEL STAFF	15/07/2023	Durata mandato elettorale Sindaco	Tempo determinato	pieno
Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	Art. 90 del TUEL STAFF	15/07/2023	Durata mandato elettorale Sindaco	Tempo determinato	pieno
Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	Art. 90 del TUEL Staff	15/07/2023	Durata mandato elettorale Sindaco	Tempo determinato	18 ore/sett
Operatori Esperti	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	1	Art. 90 del TUEL STAFF	15/07/2023	Durata mandato elettorale Sindaco	Tempo determinato	pieno

*⁽¹⁾ Fino alla durata che nel corso del tempo sia consentita dalla vigente normativa per le unità a tempo determinato e pieno, eventualmente prorogabile a temine di Legge

*⁽²⁾ **Educatrici degli asili nido comunali**, Area degli Istruttori e dei Funzionari del vigente CCNL Funzioni locali, e **Esecutori servizi ausiliari e di supporto**, Area degli Operatori Esperti del vigente CCNL Funzioni locali, tramite stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato attraverso agenzie interinali, da utilizzare secondo le previsioni dell'art.60 del CCNL del 16/11/2022 e secondo necessità entro la disponibilità della somma prevista di euro 175.000,00 (cap. 1375/1) e integralmente finanziata dal Fondo Nazionale 06 di cui al D.Lgs. 65/2017.

*⁽³⁾ Somma stanziata per l'anno 2023 euro 60.000,00 (cap. 1375/0). I contratti di somministrazione dovranno essere articolati in modo da garantire, da parte di ciascuna Area, il rispetto del limite della somma assegnata dalla Giunta.

Anno 2024

Area	Profilo	N.	Procedura	Decorrenza	Scadenza	Tipologia	Tempo
Istruttori	Istruttore educativo culturale	* ⁽¹⁾				Somministrazione	
Operatori Esperti	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	* ⁽¹⁾				Somministrazione	
Profili professionali da individuare con successivo atto giuntale		* ⁽²⁾				Somministrazione	

*⁽¹⁾ **Educatrici degli asili nido comunali**, Area degli Istruttori e dei Funzionari del vigente CCNL Funzioni locali, e **Esecutori servizi ausiliari e di supporto**, Area degli Operatori Esperti del vigente CCNL Funzioni locali, tramite stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato attraverso agenzie interinali, da utilizzare secondo le previsioni dell'art.60 del CCNL del 16/11/2022 e secondo necessità entro la disponibilità della somma prevista di euro 175.000,00 (cap. 1375/1) e integralmente finanziata dal Fondo Nazionale 06 di cui al D.Lgs. 65/2017.

*⁽²⁾ Somma stanziata per l'anno 2023 euro 60.000,00 (cap. 1375/0). I contratti di somministrazione dovranno essere articolati in modo da garantire, da parte di ciascuna Area, il rispetto del limite della somma assegnata dalla Giunta.

Anno 2025

Area	Profilo	N.	Procedura	Decorrenza	Scadenza	Tipologia	Tempo
Istruttori	Istruttore educativo culturale	* ⁽¹⁾				Somministrazione	
Operatori Esperti	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	* ⁽¹⁾				Somministrazione	
Profili professionali da individuare con successivo atto giuntale		* ⁽²⁾				Somministrazione	

*⁽¹⁾ **Educatrici degli asili nido comunali**, Area degli Istruttori e dei Funzionari del vigente CCNL Funzioni locali, e **Esecutori servizi ausiliari e di supporto**, Area degli Operatori Esperti del vigente CCNL Funzioni locali, tramite stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato attraverso

agenzie interinali, da utilizzare secondo le previsioni dell'art.60 del CCNL del 16/11/2022 e secondo necessità entro la disponibilità della somma prevista di euro 175.000,00 (cap. 1375/1) e integralmente finanziata dal Fondo Nazionale 06 di cui al D.Lgs. 65/2017.

*2) Somma stanziata per l'anno 2023 euro 60.000,00 (cap. 1375/0). I contratti di somministrazione dovranno essere articolati in modo da garantire, da parte di ciascuna Area, il rispetto del limite della somma assegnata dalla Giunta.

Concorsi in fase di svolgimento banditi a valere sulla programmazione degli anni precedenti per assunzioni a tempo indeterminato

Area	Profilo	N.	Tempo	Decorrenza	Modalità di reclutamento	Anno PTA
Dirigente	Dirigente Amministrativo	1	pieno	01/09/2023	Assunzione dall'esterno	2022
Funzionari	Specialista legale	1	pieno	01/09/2023	Assunzione dall'esterno	2022
Operatori esperti	Esecutore servizi ausiliari e di supporto	1	pieno	01/07/2023	Categoria protetta	2022
Operatori	Operatore servizi ausiliari e di supporto	3	pieno	01/07/2023	Assunzione dall'esterno tramite centro per l'impiego	2022
Funzionari	Specialista amministrativo / amministrativo contabile	1	pieno	01/07/2023 prec. (01/02/2022)	Mobilità	2021
Istruttori	Istruttore amministrativo / Istruttore amministrativo contabile	2	pieno	01/07/2023 prec. (01/02/2022)	Utilizzo graduatorie altri enti/ mobilità	2021
Funzionari	Specialista culturale Polo museale	2	pieno	01/07/2023 prec. (01/06/2022)	Assunzione dall'esterno (Riserva del 50% al personale interno)	2020
Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	1	pieno	01/07/2023 prec. (01/02/2022)	Assunzione dall'esterno (Riserva del 20% al personale interno)	2020
Istruttori	Agente Municipale	2	pieno	01/07/2023 prec. (01/06/2022)	Assunzione dall'esterno	2020

Concorsi in fase di svolgimento banditi a valere sulla programmazione degli anni precedenti per assunzioni a tempo determinato

Area	Profilo	N.	Tempo	Decorrenza	Modalità di reclutamento	Anno PTA
Funzionari	Specialista amministrativo / Specialista amministrativo contabile / Specialista tecnico	1	pieno	01/07/2023	Personale reclutato dall'Agenzia per la Coesione Territoriale – Progetto Tecnici per il Sud ⁽¹⁾	2021

⁽¹⁾ Personale assegnato e finanziato dall'Agenzia per la Coesione Territoriale

In materia di selezione del personale si è in attesa della riforma del DPR 487/1994 in materia concorsuale. Nelle selezioni sarà comunque confermata l'applicazione delle innovazioni metodologiche già sperimentate:

- per profili qualificati (via via per tutti i profili), saranno valutate le attitudini e le capacità dei candidati in aggiunta alle conoscenze e alle competenze tecniche;
- per lo svolgimento dei concorsi, l'utilizzo delle modalità digitali in sostituzione o in affiancamento alle modalità in presenza;
- per la pubblicazione dei bandi di selezione, l'utilizzo del nuovo portale inPA.

Il nuovo CCNL impone la sfida della riforma dell'ordinamento professionale e l'inquadramento nelle nuove aree. Questa sarà l'occasione per una ridefinizione dei nuovi profili professionali.

3.6 Formazione del personale

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti. A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA.

"Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese." (RI-FORMARE LA PA Persone qualificate per qualificare il Paese - Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano della Pubblica amministrazione, Dipartimento della Funzione Pubblica).

Il Comune di Teramo comprende la necessità di avere dipendenti altamente qualificati e a tal fine attua una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti. Una formazione adeguata in ambito digitale rappresenta quindi un'importante opportunità per l'Amministrazione e in generale per garantire la crescita economica del Paese e la trasparenza del sistema pubblico.

A tal fine, il Comune di Teramo considera di importante rilevanza strategica intercettare ed analizzare le sfide connesse ai profondi processi di cambiamento in cui è costantemente coinvolta e favorire la crescita del Capitale Umano, attraverso l'attivazione di percorsi di empowerment del personale con l'obiettivo di supportare lo sviluppo di:

Competenze	Raggiungere l'adeguatezza delle competenze possedute dal personale rispetto alle sfide di innovazione e cambiamento definite nei programmi di mandato
Trasformazione Digitale	Accompagnare la trasformazione digitale nell'organizzazione attraverso l'incremento delle azioni formative per la diffusione di competenze digitali
Programmazione	Innestare una pratica volta al costante allineamento della programmazione strategica e le competenze possedute, anche garantendo l'aggiornamento delle competenze tecnico-specialistiche e l'aggiornamento della formazione obbligatoria prevista da specifiche norme di legge

Il Comune di Teramo, al fine di dare attuazione ai percorsi di empowerment, intraprenderà specifici interventi formativi, riconducibili alle seguenti aree di intervento:

Aggiornamento	Per il conseguimento di competenze rinnovate, attraverso i diversi canali messi a disposizione: dalle piattaforme di e-learning, a cataloghi di formazione on demand circostanziati a seconda delle specificità dei fabbisogni formativi rilevati
Riqualificazione	Per la riqualificazione della forza lavoro, con particolare riferimento a quei profili che si occupano di attività obsolete, con competenze superate e che, grazie al loro inserimento in percorsi ad hoc, possono occuparsi di attività lavorative differenti, in linea con le necessità emergenti
Sviluppo	Per la crescita professionale, con particolare riferimento ai dirigenti e titolari di posizioni organizzative.

Gli interventi per il triennio 2023-2025 sono stati identificati a partire dalla rilevazione dei fabbisogni delle varie strutture dell'Ente, che ha permesso di individuare le seguenti aree tematiche, le quali una volta attuate, saranno monitorate attraverso la rilevazione delle partecipazioni, la verifica dei risultati effettivi volta ad accertare le competenze acquisite (per maggiori dettagli in merito all'attività di monitoraggio si rimanda al paragrafo 4).

Accoglienza neo-assunti	Agevolare il percorso di inserimento del personale neo-assunto affinché si senta subito parte dell'organizzazione
Innovazione e digitalizzazione	Fornire una conoscenza diffusa sull'innovazione digitale richiesta alla PA per migliorare la sua efficacia ed efficienza
Competenze tecnico-specialistiche	Mantenere aggiornate le competenze tecniche, trasversali e specialistiche sui temi chiave legati allo sviluppo dell'Ente, anche relativamente a normativa e obblighi procedurali di compliance (trasparenza, accesso, anticorruzione, antiriciclaggio, ecc)
Competenze manageriali	Fornire ai Dirigenti e P.O. strumenti digitali, gestionali, organizzativi, relazioni e di leadership, adeguati al ruolo strategico ricoperto

Nella tabella seguente si riporta l'elenco dei percorsi e dei corsi, con l'indicazione dei destinatari, docenti interni o esterni inserimento nel PTPCT.

AREA TEMATICHE	CORSO	DESTINATARI	RISORSE	ANTICORRUZIONE
COMPETENZE MANAGERIALI	PERCORSO FORMATIVO MANAGERIALE	DIRIGENTI E PO	A PAGAMENTO	Si
COMPETENZE MANAGERIALI	PROGRAMMAZIONE E STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEL VALORE PUBBLICO	DIRIGENTI E PO	A PAGAMENTO	Si
COMPETENZE MANAGERIALI	ANALISI E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	Si
COMPETENZE MANAGERIALI	PROJECT MANAGEMENT PNRR	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	Si
ACCOGLIENZA NEO-ASSUNTI	PERCORSO FORMATIVO PER NEOASSUNTI	NEOASSUNTI	COSTO ZERO	Si
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	GESTIRE IL FRONT OFFICE E LA RELAZIONE CON IL CITTADINO	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	ANTIRICICLAGGIO	DIRIGENTI E PO	A PAGAMENTO	Si
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	ANTIRICICLAGGIO	TUTTO IL PERSONALE	A PAGAMENTO	Si
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	SICUREZZA SUL LAVORO - GENERALE	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	SICUREZZA SUL LAVORO - SPECIFICA	TUTTO IL PERSONALE	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	SICUREZZA SUL LAVORO - CORSI DI PRIMA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SQUADRE D'EMERGENZA	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	

COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	FORMAZIONE SPECIFICA PER I SERVIZI DEMOGRAFICI	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	PERCORSO FORMATIVO APPALTI	PERSONALE SELEZIONATO	COSTO ZERO	Sì
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	CORSO DI ADDESTRAMENTO CONCERNENTE L'ARMAMENTO	AGENTI MUNICIPALI CHE PRESTANO SERVIZIO ARMATO	A PAGAMENTO	
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	DIFESA E TUTELA DELLA PRIVACY	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	SICUREZZA INFORMATICA	TUTTO IL PERSONALE	COSTO ZERO	
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	FASCICOLAZIONE	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	APPLICATIVO CONTROLLO DI GESTIONE	PERSONALE SELEZIONATO	A PAGAMENTO	

Le risorse del bilancio comunale dedicate alla formazione vengono stanziati in capitoli assegnati direttamente all'Area 1 e vengono utilizzate per acquistare servizi di formazione (pacchetti o corsi singoli) dedicati a gruppi di persone o a singoli dipendenti.

L'importo annuale stanziato a bilancio per il 2023 per la formazione del personale è di 72.000,00 euro. L'importo stanziato nel 2022 è stato di 73.918,60 euro. Nel 2022 sono stati impegnati circa 56.295,45 euro per la formazione. L'Ente promuove la formazione per il personale con l'organizzazione sia di corsi interni e che di corsi esterni.

Il Comune di Teramo, al fine di agevolare la formazione superiore dei propri dipendenti, garantisce il diritto allo studio e il congedo per la formazione previsto dagli artt. 46 e 47 del CCNL 2019/2021, concedendo permessi retribuiti nella misura massima individuale di 150 ore per anno solare.

Il contingente degli aventi diritto a tali permessi studio è calcolato nel limite del 3% (con arrotondamento all'unità superiore) del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno.

Sempre allo stesso scopo, è prevista la concessione di permessi retribuiti per partecipare a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, nella misura massima di otto giorni per anno solare, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 2019/2021. I permessi di cui sopra sono rivolti ai dipendenti a tempo indeterminato ed ai dipendenti a tempo determinato, con contratto di durata non inferiore a sei mesi continuativi.

La formazione è riconosciuta come orario di lavoro.

3.7 Accessibilità ed inclusione: sviluppo pari opportunità

3.7.1 Contesto di riferimento: il ruolo del PAP per lo sviluppo delle pari opportunità sul luogo di lavoro

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo (art. 37 della Costituzione). In particolare, secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive è stato, quindi, individuato dal Comune di Teramo come lo strumento principale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, come sancito dall'art. 42 del D. Lgs. 198/2006.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 sancisce inoltre l'importanza del ruolo delle Pubbliche Amministrazioni nel garantire *"parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

La Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità. Infatti, tale Direttiva individua l'importanza delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale. In particolare, rimanda alle modalità di lavoro flessibile (es. part-time, telelavoro e Smart Working). All'interno della Direttiva è stato introdotto il principio del gender mainstreaming, ossia, che la strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi faccia in modo tale che uomini e donne possano beneficiare in egual misura del trattamento specifico e che le situazioni di disuguaglianza non si perpetuino, con l'obiettivo di raggiungere la parità di sessi.

Inoltre, la Direttiva ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il Comune di Teramo ha inserito anche nel proprio Statuto un riferimento ai temi di parità e uguaglianza all'art 5 c. 3 "Azioni positive per la realizzazione della parità tra i sessi" - che impegna il Comune a "creare le condizioni di pari opportunità nello svolgimento della vita sociale in tutti i suoi aspetti" - e al comma 4 che recita: "Per il perseguimento degli obiettivi indicati nel precedente comma, il Comune adotta Piani di azioni positive e di misure, volte, tra l'altro, a garantire un clima di pieno e sostanziale rispetto reciproco tra uomini e donne, con particolare attenzione alla libertà di autodeterminazione della donna e all'eliminazione delle situazioni di molestie e di violenze sessuali, comprese le minacce di tali atti, la persecuzione, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata".

In generale, il Piano delle Azioni Positive rappresenta un importante documento che consente di attuare azioni specifiche finalizzate a:

- Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- Valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione;
- Sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti.

3.7.2 Gli obiettivi del PAP e le azioni previste per il triennio 2023-25

Il Piano delle Azioni Positive 2023-25 del Comune di Teramo indica le azioni da intraprendere e guida gli orientamenti per lo sviluppo di una cultura di genere e di una prassi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

Gli stakeholders coinvolti nella definizione delle strategie del Piano sono:

- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la Consiglieria di Parità territorialmente competente;
- le RSU dell'Amministrazione.

In particolare, le azioni e le misure attuative indicate nel Piano saranno espressione di una fattiva collaborazione tra il Settore Risorse Umane del Comune di Teramo, i Datori di Lavoro e il Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano triennale si articola in due parti: una prima sezione costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi dei dati del personale dipendente; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

Si rimanda al documento completo, Piano delle Azioni Positive (PAP), in allegato. (**Allegato 3**).

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

Il Comune di Teramo intende implementare una serie di azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, con particolare attenzione ai soggetti fragili e over 65.

Nell'ambito del PNRR il tema della transizione digitale risulta determinante in quanto riguarda oltre il 25% delle risorse rese disponibili ed è trasversale a tutte le missioni del piano, a cominciare dalla prima, denominata "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" inerente interventi per incentivare la digitalizzazione degli enti locali (Regioni Province, Comuni, enti sanitari) incentrati su:

- rafforzamento delle competenze digitali;
 - rafforzamento delle infrastrutture digitali;
 - facilitazione alla migrazione al cloud;
 - ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale;
 - la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT;
 - valorizzazione di siti storici e culturali, migliorando la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità dei luoghi.
- L'Ente nel corso degli ultimi anni ha già raggiunto un discreto livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure, sia interne che rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-22. In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini con particolare riferimento a ultrasessantacinquenni e disabili (rif. art. 6 c. 2 lett. f) del D.L. n. 80/2021), per il triennio 2023-2025 dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di cittadini, in particolare anziani e disabili. La prosecuzione del processo di digitalizzazione dei servizi, nella progettazione degli stessi, dovrà tener conto delle necessità di garantirne la fruibilità in particolare alle citate categorie di popolazione con canali dedicati ai servizi di accesso alla pubblica amministrazione.

In quest'ottica si prevedono i seguenti interventi di evoluzione o sviluppo:

- *Sviluppo di piattaforme digitali finalizzate a garantire ai cittadini l'accesso ai servizi online dell'Amministrazione*

Piattaforma	Descrizione
SPID	Permette di accedere ai servizi online della PA e dei privati aderenti (dal 2019 è il metodo preferenziale per accedere ai servizi ed è l'unico metodo per registrarsi per i nuovi accessi).
PagoPA	Permette di effettuare pagamenti verso la PA in modo semplice e trasparente. È in corso la

	migrazione verso PagoPA delle entrate dell'Ente.
ANPR	La banca dati nazionale che semplifica i servizi demografici per favorire la digitalizzazione e il miglioramento dei servizi a cittadini/imprese/enti. Il Comune di Teramo ha aderito ad ANPR.

4

Monitoraggio

4. Monitoraggio

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC.

Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per quanto riguarda il PIAO del Comune di Teramo:

- **Performance:** coincide con la misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in seno alla Sezione Performance del presente Piano; avviene in due momenti in genere a metà del ciclo e a fine ciclo; durante questi momenti, vengono censiti i risultati raggiunti entro un termine preciso ovvero lo stato di avanzamento.

A conclusione del ciclo, si procede ad un monitoraggio finale in cui si rilevano i risultati definitivi; tali risultati vengono trasmessi al Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di Valutazione, durante la verifica dello stato di avanzamento finale, esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. L'intero processo è illustrato all'interno di un documento denominato "Il ciclo della performance ed il sistema di misurazione della performance" che definisce in dettaglio le diverse fasi, i criteri di misurazione e valutazione a livello organizzativo.

- **Rischi corruttivi e trasparenza:** Il sistema di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio corruttivo adottato dal Comune prevede un monitoraggio di primo livello, sul grado di attuazione delle misure specifiche anticorruptive previste nel PTPCT, attuato in autovalutazione dai Dirigenti attraverso l'invio al RPCT di specifici report; i risultati delle verifiche, su base semestrale, consentono di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte secondo le modalità e nei tempi previsti, nonché la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di mala gestio; le operazioni si svolgono in forma partecipata: il RPCT analizza gli esiti del monitoraggio prodotti dalle singole unità organizzative e precisa le osservazioni di carattere più ampio sulle criticità emerse nonché le possibili soluzioni allo scopo di verificare l'effettivo superamento delle anomalie rilevate o, in alternativa, individua le azioni correttive necessarie. Con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa successivi l'attività è svolta, conformemente ai parametri di cui all'art. 147 bis del d.lgs. 267/2000 e al Regolamento sul sistema integrato dei controlli interni, sulla base di una programmazione annuale stabilita dal Segretario Generale.

In materia di Trasparenza è attivato un monitoraggio a cadenza annuale a campione sugli obblighi di pubblicazione e di monitoraggi mirati su singoli adempimenti sulla base di criticità eventualmente emerse dal controllo a campione. Il RPCT compie inoltre interventi di impulso in merito alla pubblicazione secondo le previsioni dell'Allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" del PTPCT e segue il monitoraggio delle sezioni prese in esame dalle Delibere annuali dell'ANAC relative all'attestazione da parte degli OIV dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, attivando un monitoraggio di primo livello attraverso il coinvolgimento diretto dei Dirigenti responsabili dei dati oggetto di analisi.

Si tiene ad evidenziare che quanto sopra esposto corrisponde al monitoraggio attualmente in essere e che è allo studio una profonda trasformazione dell'intero sistema di verifica allo scopo di creare un sistema di monitoraggio integrato che non si limiti a formali adempimenti, ma che permetta un efficace sistema di controllo volto a consentire, in un'ottica di ciclico e sequenziale miglioramento, l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate ed il loro eventuale adeguamento.

- **Formazione:** L'attuazione degli interventi formativi erogati al personale sarà monitorata dai singoli Dirigenti, anche attraverso la somministrazione, al personale coinvolto, di appositi questionari predisposti dall'Ufficio Risorse Umane. I report dovranno essere trasmessi all'Ufficio Risorse umane entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

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

Gli oggetti di rilevazione, che saranno presi in considerazione, sono i tempi, le quantità e la qualità della formazione erogata:

- 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 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. I dati delle valutazioni di gradimento da rilevare saranno: utilità percepita, didattica, organizzazione e servizi;

La valutazione è essenziale per una gestione efficace nel presente e nel futuro, in quanto permette di verificare gli esiti dell'azione condotta, nonché di comprendere le cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi previsti e di sviluppare orientamenti efficaci per le future azioni.

Nell'ambito della formazione, la valutazione è volta ad osservare, analizzare, interpretare e giudicare aspetti rilevanti degli interventi formativi che riguardano tanto i destinatari, quanto l'Amministrazione.

- Accessibilità e inclusione: Relazione annuale del CUG da pubblicare.

La Matrice del Valore Pubblico del Comune di Teramo per l'anno 2023

Per l'anno 2023, al fine di individuare il Valore Pubblico generato dalle azioni messe in atto dall'Amministrazione, si intende utilizzare la Matrice del Valore Pubblico declinata all'interno del paragrafo 2.1.

Di seguito si riporta, a titolo esemplificativo, un'ipotesi di utilizzo della matrice per gli obiettivi definiti per l'anno 2023, i quali trovano collocazione all'interno di una singola intersezione in base alla dimensione (economica, personale e socio-culturale ed ambientale) e obiettivi di valore pubblico (semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità), come riportato nella Tabella del paragrafo 2.1..

Successivamente, all'interno di ogni singola intersezione, si calcola la media del livello di raggiungimento degli indicatori di performance associati agli obiettivi rispetto ai target definiti; e la media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per la specifica dimensione.

Infine, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione permette di calcolare il Valore Pubblico complessivamente generato rispetto alla programmazione definita.

	Economica	Personale e Socio - Culturale	Ambientale
Semplificazione	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target
Digitalizzazione	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target
Piena Accessibilità	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target
Pari Opportunità	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target	...% Media dei raggiungimenti di n. .. obiettivi rispetto ai target
Indici di valore pubblico generato	...% (Somma delle percentuali /4)	...% (Somma delle percentuali /4)	...% (Somma delle percentuali /4)
Valore pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione <i>media degli indici di valore pubblico generato</i>			

