



# **COMUNE DI DRAPIA**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**2025 – 2027**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

### **INDICE:**

- **Sezione 1: scheda anagrafica dell'amministrazione e analisi contesto esterno ed interno**

- **Sezione 2: performance e anticorruzione**

- ❖ 2.1 Performance

#### ALLEGATI PERFORMANCE:

- A :stato di attuazione lavori pubblici

- B DIGITALE\_PA\_26

- ❖ 2.2 piano triennale azioni positive (2025/2027);

- ❖ 2.3 : Rischi corruttivi e trasparenza

- **Sezione 3: organizzazione e capitale umano**

- ❖ 3.1. Struttura organizzativa dell'ente - Macrostruttura, funzionigramma;

- ❖ 3.2: piano per il lavoro agile 2025/2027;

- ❖ 3.3: Piano triennale del Fabbisogno del personale per il periodo 2025/2027e piano annuale delle assunzioni 2025

- Allegato A: prospetto di calcolo spese di personale ai sensi del d.m. 17 marzo 2020
  - Allegato B: Attestazione Responsabili
  - Allegato B1: Costo Assunzioni 2025/2027
  - Allegato C: dotazione organica con Piano Triennale 2025/2027 (Anno 2025)
  - Allegato D: Parere Revisore dei conti
- ❖ 3.4 Programma triennale per la formazione 2025/2027

## Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione, (P.I.A.O), introdotto nell'ordinamento dal disposto di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, è il documento unico di programmazione e *governance* che assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente atteso che, come statuito dall'art.1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2021, esso ingloba gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio)<sup>2</sup>;
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Ai sensi dell'art. 6 c.1 del D.L. 9 giugno 2021, n.80 recante *“Piano Integrato di Attività e organizzazione”* l'introduzione del P.I.A.O. , ha quale finalità quella 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”*, esso rappresenta *“una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. Migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese”*.

Il P.I.A.O. ha durata triennale ed il termine per l'approvazione dello stesso è fissato al 31 Gennaio, dall'art. 7 comma 2 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*,

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”* ed atteso che , con decreto 24 dicembre 2024, il Ministero dell'Interno ha differito al 28 febbraio 2025 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025/2027 degli enti locali (GU n.2 del 3-1-2025), di conseguenza anche il termine di approvazione del P.I.A.O è stato differito per come sopra indicato.

L'art. 8, comma 1, del citato D.M. n. 132/2022 dispone che *“Il Piano integrato di attività e organizzazione ...assicura 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”*. Il Piano viene inoltre predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (D.Lgs. n. 150/2009 e le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e alla trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - P.N.A. e atti di regolazione generali adottati dall'A.N.AC. ai sensi della legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013), alla organizzazione del lavoro agile (linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori, specifiche normative di riferimento delle altre materie relative ai suoi contenuti (attinenti al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale, alla formazione, ecc.).

Le finalità del P.I.A.O. sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle P.A. e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi forniti ai cittadini e alle imprese;
- orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione delle Amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (valore pubblico).

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

Questo Ente è tenuto all'approvazione del P.I.A.O. come previsto dall'art. 1, c. 3, del DPR n. 81 che testualmente dispone *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021”*, tuttavia ai sensi dell'art. 6, che disciplina le modalità semplificate per la redazione del PIAO, in particolare è previsto al comma 4, che *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.”*

Pertanto, questo Comune, atteso che al 31 Dicembre 2024 contava di n. 8 dipendenti, procede all'approvazione del P.I.A.O. secondo le predette modalità semplificate.

## SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA E ANALISI DEL CONTESTO

### 1.1 Scheda anagrafica

		NOTE
Comune	DRAPIA	
Indirizzo	CORSO UMBERTO I°	
Indirizzo Internet	<a href="http://www.comune.drapia.vv.it">http://www.comune.drapia.vv.it</a>	
e-mail	amministrativo@comune.drapia.vv.it	
PEC	protocollo.drapia@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00298600792	
Sindaco	Geom. Alessandro Porcelli	Dal 10/06/2024
Numero di abitanti al 31.12.2024	2.162	
Numero di dipendenti al 31.12.2024	8	

### 1.2 Analisi del contesto esterno

Drapia è un comune della provincia di Vibo Valentia che si estende su una superficie di 21,50 kmq.

La circoscrizione del Comune drapiese, come da Statuto, è costituita da Drapia capoluogo e dalle frazioni Brattirò, Caria e Gasponi.

Drapia si trova a 24 KM a sud-ovest di Vibo Valentia e sorge a 262 m sul versante nord occidentale del Monte Poro a ridosso della città di Tropea.

Le sue maggiori risorse economiche sono la produzione di agrumi, uva, legumi, cereali e l'allevamento ovino e bovino. Risorsa in continua evoluzione è il turismo data la vicinanza con le spiagge bianche di Tropea, Parghelia e Capo Vaticano.

Nelle seguenti tabelle si riportano i dati più significativi riguardanti la popolazione coi dati aggiornati al 31.12.2024.

## POPOLAZIONE E SITUAZIONE DEMOGRAFICA

Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune.

Le tabelle riportano alcuni dei principali fattori che indicano le tendenze demografiche in atto nel comune di Drapia.

Popolazione legale al censimento	n°	2.095
Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente	n°	2.170
Nuclei familiari	n°	978
Nati nell'anno	n°	17
Deceduti nell'anno	n°	26
Saldo naturale	n°	-9
Immigrati nell'anno	n°	82
Emigrati nell'anno	n°	57

## TERRITORIO E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

Secondo l'ordinamento degli enti locali, spettano al comune tutte le funzioni amministrative relative alla popolazione e al territorio, in particolare modo quelle connesse con i servizi alla persona e alla comunità, l'assetto ed uso del territorio e lo sviluppo economico. Il comune, per poter esercitare tali funzioni in ambiti adeguati, può mettere in atto anche delle forme di decentramento e di cooperazione con altri enti territoriali.

Il territorio, e in particolare le regole che ne disciplinano lo sviluppo e l'assetto socio economico, rientrano tra le funzioni fondamentali attribuite al comune.

---

### Estensione geografica

---

<u>Superficie</u>	<u>(Kmq.) 21,5</u>
<b>Strade</b>	
<u>Provinciali</u>	<u>(Km) 10,0</u>
<u>Comunali</u>	<u>(Km) 15,0</u>
<u>Vicinali</u>	<u>(Km) 12,0</u>

---

Per governare il proprio territorio bisogna valutare, regolare, pianificare, localizzare e attuare tutto quel ventaglio di strumenti e interventi che la legge attribuisce ad ogni ente locale. Accanto a ciò, esistono altre funzioni che interessano la fase operativa e che mirano a vigilare, valorizzare e tutelare il territorio. Si tratta di gestire i mutamenti affinché siano, entro certi limiti, non in contrasto con i più generali obiettivi di sviluppo. Per fare ciò, l'ente si dota di una serie di regolamenti che operano in vari campi: urbanistica, edilizia, commercio, difesa del suolo e tutela dell'ambiente.

---

### Piani e strumenti urbanistici vigenti

---

<u>Piano regolatore adottato</u>	<u>NO</u>
<u>Piano regolatore approvato</u>	<u>SI</u>
<u>Piano strutturale comunale (PSC) adottato</u>	<u>SI</u>
<u>Piano strutturale comunale (PSC) approvato</u>	NO

---

---

### Piano insediamenti produttivi

---

<u>Industriali</u>	<u>NO</u>
<u>Artigianali</u>	<u>NO</u>
<u>Commerciali</u>	<u>NO</u>

**Dal punto di vista dell'anticorruzione** ai fini dell'analisi del contesto esterno ci si può avvalere degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno che inquadrano lo scenario territoriale. Nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento riguardante l'attività svolta e risultati conseguiti da Gennaio - Giugno 2023 si rileva quanto segue:

#### Analisi del fenomeno criminale della 'ndrangheta

La 'ndrangheta, nata come ordine malavitoso di tipo rituale essenzialmente ed esclusivamente calabrese, da tempo ha oltrepassato i confini regionali, diventando un network criminale capace di agire con grande disinvoltura nei contesti più diversificati, con un'accentuata vocazione verso i comparti economici, finanziari ed imprenditoriali. La crescita esponenziale della delittuosità di tipo transnazionale, che trova nel narcotraffico l'espressione più immediata di guadagno illegale, ha dato un valore aggiunto macrocriminale alle cosche e ai locali presenti in Italia e all'estero.

La 'ndrangheta oggi si propone, con ritmi incalzanti, particolarmente minacciosa per l'ordine economico e democratico, come un sistema attrezzatissimo, moderno, polivalente e policentrico, capace di cogliere, ovvero di creare, qualsiasi impulso economico e/o finanziario in grado di agevolare le operazioni di money laundering (riciclaggio di denaro) e di reimpiego di beni ed altre utilità di provenienza illecita. La disponibilità di ingenti capitali derivanti dal ruolo rilevante della 'ndrangheta nel narcotraffico internazionale, unita ad una spiccata capacità di gestione dei diversi segmenti e snodi del traffico, hanno permesso alla stessa di consolidare rapporti con le più importanti reti criminali internazionali. ..., L'unitarietà della strategia criminale 'ndranghetista viene poi riproposta efficacemente, su qualsiasi proiezione territoriale, tramite le più raffinate metodologie illegali tese principalmente al reinvestimento dei capitali illecitamente acquisiti. .... Le evidenze info-investigative raccolte consentono di profilare, per il breve-medio periodo, una strategia di espansione della criminalità calabrese, che pur rimanendo protagonista di assoluto rilievo del narcotraffico internazionale, potrebbe ulteriormente moltiplicare i propri interessi criminali, così come già avvenuto in passato, sfruttando tutta una serie di ambiti a forte impatto sociale, ivi compreso il terzo settore, che risultano vitali per l'economia e la gestione amministrativa e finanziaria del Paese, quali ad esempio, per citare quelli storicamente più esposti: · le procedure di gestione dei fondi strutturali e le assegnazioni di finanziamenti pubblici, anche mediante acquisizione di sovvenzioni a soggetti senza reale titolo; · i piani di rilancio industriale e programmazione negoziata per finalità pubbliche (contratti d'area e patti territoriali); · i piani unitari attuativi di lottizzazioni per le realizzazioni edilizie, rivolti anche alla residenza turistica, i processi di riqualificazione dei centri urbani calabresi e delle zone industriali dismesse, ivi comprese le azioni di bonifica e risanamento e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani e speciali; · le immissioni di capitali in società commerciali, anche con il ricorso alle procedure di finanziamento dei soci; · il comparto agricolo e quello connesso alla filiera alimentare, fortemente esposto al rischio di falsificazioni e sofisticazioni; · il controllo dei beni confiscati, anche mediante possibili tentativi di intromissione nella gestione amministrativa; · le procedure concorsuali; · le energie rinnovabili (green-economy); · la sanità pubblica e privata; · l'associazione di tipo sportivo e la gestione di congegni elettronici da intrattenimento e scommesse on line (c.d. gaming). .....). La capacità di condizionamento nei confronti delle Istituzioni non è più solo un problema a carattere locale, ma è una criticità ormai rivolta anche al Nord Italia, come testimoniato, negli ultimi anni, dallo scioglimento di diversi consigli comunali. Scioglimenti che in Calabria si concretizzano con elevata frequenza e che danno la misura della vulnerabilità delle Istituzioni locali che, all'esito di investigazioni giudiziarie, rivelano spesso il coinvolgimento degli organismi elettivi o comunque di gestione dell'Ente, dimostrando la loro permeabilità alla pressione criminale. Già da tempo la 'ndrangheta ha dimostrato di saper intercettare opportunità e di approfittare delle criticità ambientali per trarne vantaggio, perseguendo una logica di massimizzazione dei profitti e orientando gli investimenti verso ambiti economici in forte sofferenza finanziaria. Nell'attuale fase di ripresa economica, la soglia di attenzione delle Istituzioni tutte è particolarmente concentrata sul rischio di accaparramento da parte della 'ndrangheta (e non solo) di fondi pubblici stanziati per il perfezionamento del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr).

Il territorio della provincia di Vibo Valentia è caratterizzato dalla presenza di numerose cosche di 'ndrangheta, tutte variamente soggette all'influenza criminale della famiglia MANCUSO, che risulterebbe essere la più attiva nei Comuni di Nicotera e di Limbadi. I MANCUSO continuerebbero ad affermare il proprio potere criminale mediante la gestione del traffico di stupefacenti, del gioco d'azzardo e delle attività estorsive. Altro ambito di sicuro interesse dei MANCUSO e dei gruppi criminali presenti nella provincia vibonese è rappresentato dal settore turistico-alberghiero, particolarmente sviluppato nel versante tirrenico con la presenza di numerosi villaggi turistici e strutture ricettive. Anche in questo semestre è continuata l'azione di contrasto nei confronti dei gruppi criminali operanti nell'area vibonese. Il 25 gennaio 2023, i Carabinieri di Vibo Valentia, coordinati dalla DDA di Catanzaro, nell'ambito dell'operazione denominata "Rinascita Scott 3-Assocompari" hanno tratto in arresto 25 esponenti del locale di Sant'Onofrio, facente capo alla cosca BONAVOTA. L'operazione trae origine dalla nota indagine "Rinascita Scott" tesa a disarticolare le più importanti strutture mafiose operanti sul territorio della Provincia di Vibo Valentia. La citata inchiesta documentava l'operatività del locale di Sant'Onofrio facente capo alla cosca BONAVOTA e attivo a Sant'Onofrio, Filogaso, Maierato, Pizzo Calabro e con articolazioni nel Lazio, Liguria e Piemonte. Nel Comune di Vibo Valentia si registrerebbe la presenza dei LOBIANCO-BARBA, dei CAMILLÒ-PARDEA e dei PUGLIESE, mentre nel litorale del capoluogo agirebbe quella dei MANTINO-TRIPODI che vanterebbe proiezioni anche fuori Regione. In periferia è tuttora attivo il locale di Piscopio. Nella zona compresa tra i Comuni di Maierato, Stefanacani e Sant'Onofrio sarebbero attive, rispettivamente, le famiglie PETROLO, PATANIA e BONAVOTA. Il 26 gennaio 2023, la Polizia di Stato di Vibo Valentia, nell'ambito dell'operazione "Olimpo"69, ha tratto in arresto 56 persone indiziate di appartenere ai clan vibonesi dei MANCUSO, LA ROSA e ACCORINTI. Agli indagati sono stati contestati a vario titolo i reati di associazione per delinquere, concorso esterno in associazione mafiosa, estorsioni, sequestro di persona, trasferimento fraudolento di valori, illecita concorrenza con violenza o minaccia, rivelazione di segreto d'ufficio, traffico illecito di influenze e associazione per delinquere finalizzata alla ricettazione e al riciclaggio di macchine agricole. Nell'ambito dell'attività sono stati sottoposti a sequestro preventivo beni mobili e immobili del valore di circa 250 milioni di euro. Le evidenze investigative hanno documentato nel territorio di Tropea e della Costa degli Dei la presenza della 'ndrina dei LA ROSA impegnata nell'attività estorsiva ai danni di diverse strutture turistiche della zona. Il 10 maggio 2023, i Carabinieri di Vibo Valentia, nell'ambito dell'operazione "Maestrale-Cartagho", hanno dato esecuzione nelle province di Vibo Valentia, Roma, Milano, Torino, Venezia e Monza-Brianza ad un provvedimento di custodia cautelare nei confronti di 61 appartenenti a strutture di 'ndrangheta della Provincia Vibonese. I soggetti indagati, complessivamente 167, sono ritenuti responsabili di associazione mafiosa, scambio politico-mafioso, violazione delle normative sulle armi, traffico illecito di sostanze stupefacenti, estorsione, illecita concorrenza con minaccia e violenza, turbata libertà degli incanti, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, il tutto aggravato dal metodo mafioso. L'attività ha consentito di accertare, a partire dal 2015, la piena operatività sul territorio della provincia di Vibo Valentia delle strutture di 'ndrangheta del locale di Zungri con le 'ndrine di Cessaniti e Briatico, e del locale di Mileto con le 'ndrine di PARAVATI, COMPARNI, CALABRÒ e SANGIOVANNI, tutti aventi legami con le cosche PESCE e BELLOCCO di Rosarno (RC) e MOLÈ di Gioia Tauro (RC). È stato documentato a Vibo Valentia il condizionamento nelle procedure di assegnazione di servizi pubblici all'interno di un ente locale, come quello della gestione di mense, ma anche la disponibilità di alcuni medici nel rilasciare perizie complacenti in favore di affiliati detenuti. Inoltre, altre ingerenze della criminalità organizzata sono state documentate in ordine alle procedure concorsuali per l'assunzione di componenti amministrativi di un comune di quel territorio, accertando peraltro irregolarità di pratiche connesse all'accoglienza dei migranti in altri comuni della zona. Nell'area di Serra San Bruno sarebbe operativa la famiglia VALLELUNGA e nel Comune di Soriano Calabro quella degli EMANUELE, contrapposta a quella dei LOIELO. Nell'area di Zungri e Briatico sarebbero attive le famiglie degli ACCORINTI-FIAMMINGO-BARBIERI-BONAVENA, a Tropea quella dei LA ROSA, mentre nei Comuni di Pizzo Calabro, Francavilla Angitola, Filogaso e Maierato opererebbero le famiglie FIUMARA, MANCO e CRACOLICI e detenzione di armi

Negli atti programmatici di questo Ente la prevenzione dei fenomeni corruttivi e la trasparenza dell'azione amministrativa vengono individuati quali obiettivi e linee guida dell'agire amministrativo. L'attuazione dell'obiettivo è supportata oltre che dal rispetto delle regole e di un agire improntato ad imparzialità e trasparenza anche dalla promozione sul territorio della legalità e della lotta alle mafie con organizzazione ed eventi per stimolare e sensibilizzare la cittadinanza.

**Il Comune di Drapia vede una fattiva partecipazione della c.d. "società civile" (istituzioni scolastiche, realtà associative e culturali) al perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente e al miglioramento delle condizioni umane e sociali della comunità.**

L'associazionismo organizzato è un ottimo antidoto contro le mafie e la criminalità comune, perché agisce sul coinvolgimento dei giovani. *Molte associazioni interagiscono con l'ente comunale per la realizzazione delle attività e dei fini Istituzionali dell'Ente e collaborano nell'attuazione degli indirizzi programmatici definiti.*

### 1.3 Analisi del contesto interno

**La struttura organizzativa del comune drapiese è articolata in quattro servizi: Amministrativo, Tecnico, Tributi e Finanziario.**

A capo di ciascun servizio è preposto un Responsabile.

In particolare l'Ente è in possesso di solo n. 1 unità professionale di funzionario di elevata qualificazione ex Cat. D assunto a tempo pieno ed indeterminato cui sono state assegnate le funzioni di responsabile di servizio tecnico e, nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali, l'Ente ha fatto ricorso all'affidamento di incarico ex art. 110 D. Lgs 267/2000 nel servizio tributi ed all'assegnazione delle funzioni di responsabili di servizio amministrativo e contabile a due istruttori (già Cat C).

Ad oggi il personale in servizio è il seguente:

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI OCCUPATI
Area operatori ex categoria A	1
Area operatori esperti ex categoria B	1
Area Istruttori ex categoria C	5
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione ex categoria D	2 ( 1 a tempo pieno ed indeterminato+1 part-time ex art. 110, co. 1 D.Lgs 267/2000)
	<b>8,5</b>

La carenza di personale rende di difficile attuazione la rotazione del personale prevista dalla normativa anticorruzione.

Il personale del Comune di Drapia non è stato, e non risulta essere, oggetto di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria per fatti di "corruzione" intesa secondo l'ampia accezione della legge 190/2012.



ALL. B

17/03/2025

PA DIGITALE 2026 - COMUNE DI DRAPIA							
NOME DEL PROGETTO	MISURE M1.C1. 1.4.1, MITD - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	Misura 1.4.3 Adozione Piattaforma PAGO PA	Misura 1.4.4 - Adozione identità digitale	Misura 1.4.4 - ANPR ANSC	Misura 1.2 Abilitazione e migrazione al Cloud	Misura 1.4.3 - App IO	Misura 1.4.5 - Notifiche Digitali
IMPORTO	28.902 €	13.961 €	14.000 €	3.928 €	47.427 €	8.505 €	23.147 €
DATA FINANZIAMENTO	19/09/2022	12/07/2023	02/08/2022	24/01/2025	03/06/2024	12/07/2024	03/01/2023
CUP	C21F22001550006	C21F23000290006	C21F22000770006	C51F24001740006	C21C23000310006	C21F23001310006	C21C22001260006
TIPOLOGIA INTERVENTO	REALIZZAZIONE DEL PORTALE ISTITUZIONALE	ATTIVAZIONE SERVIZI PAGO PA	ATTIVAZIONE SPID E CIE	utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale	Migrazione al CLOUD di 29 servizi	REGIONALE + MUTUOGOLEM	Digitalizzazione degli avvisi pubblici - Acquisto 3 servizi
OPERATORE ECONOMICO	TIM	Advanced Systems Spa	GOLEM	HALLEY SUD Srl	TIM	TIM	GOLEM
STATO CONTRATTUALIZZAZIONE	COMPLETATA	DET. 297 DEL 14_11_23	DET. 263 del 19_10_23	decisione n.75 del 20_03_25	DET. 259 del 14_8_2024	DET. 259 del 14_8_2024	det. n.71 del 28/03/2023
STATO PROGETTO	COMPLETATO	LIQUIDATO	AVVIATO	AVVIATO	AVVIATO	COMPLETATO	LIQUIDATO
CRE		prot.n. 3643 del 13_6_24					prot.n.3724 del 14/06/2024
Data conclusione attività	21/04/2025	17/07/2024	01/07/2025	20/09/2025	07/11/2025	18/04/2025	23/04/2024



## SEZIONE 2.2.

### PIANO DELLA PERFORMANCE 2025/2027

#### Art. 1 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

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

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150. Tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

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

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale.

**Il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 28/05/2021, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa.**

**Tale sistema deve essere adeguato alle novità introdotte in ordine al rispetto dei tempi di pagamento dall'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito nella legge 21 aprile 2023, n. 41.**

Le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- **riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;**
- **verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;**
- **informare e guidare i processi decisionali;**
- **gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;**
- **influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individuali;**
- **incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.**

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

In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale. Gli obiettivi che vengono scelti e assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

In questa sotto-sezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali- esecutivi di performance dell'ente. Il PEG si accorderà con la presente sezione .

Il Piano delle Performance è strettamente connesso al documento Unico di Programmazione 2025/2027 approvato dal C.C. con atto n. 01 del 19.02.2025.

Il ciclo di gestione della performance, si articola nelle seguenti fasi:

- 1 definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2 collegamento tra gli obiettivi e le risorse;
- 3 monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4 misurazione e valutazione delle performance, organizzative ed individuali;
- 5 utilizzo dei sistemi premianti, secondo i criteri di valutazione;
- 6 rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari di servizi.

In continuità con il Piano della performance 2024/2026 nel Piano di che trattasi sono definiti, in coerenza con le previsioni del Bilancio e delle risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori e i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il riferimento temporale del Piano è il triennio 2025/2027. In tale periodo l'impostazione generale del Piano è stata concepita e posta in essere in maniera condivisa tra l'Organo politico e le posizioni apicali in un quadro di concretezza tenendo conto delle reali possibilità dell'Ente. Nel contempo tali possibilità, concepite in termini di risorse a disposizione, sono state opportunamente programmate al fine di elevare al massimo la performance del Comune. Tutto ciò è previsto che avvenga, per ciascuno dei tre anni, in due fasi successive fra loro strettamente collegate. Nella prima la pianificazione gestionale va impostata in maniera coerente con la programmazione economico- finanziaria. Nella seconda fase ciò che è stato previsto in sede di pianificazione deve essere implementato come gestione e conseguito come performance. In tale fase si tiene conto di quanto previsto in termini di finalità da parte della Giunta in fatto di obiettivi ed indicatori dai responsabili apicali ed in sede di controllo dai soggetti competenti al fine di poter operare le necessarie modifiche.

Così sarà possibile tenere sotto controllo l'andamento della gestione migliorando, laddove necessario e possibile, il conseguimento degli obiettivi. In definitiva nel triennio si procederà in maniera graduale allo scopo di perseguire un miglioramento continuo dell'impiego delle risorse e di tendere in ogni caso al superamento delle criticità.

Di seguito la declinazione degli obiettivi strategici ed operativi della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le azioni e i risultati attesi per generare Valore Pubblico.

Con tale piano quindi, ad ogni obiettivo strategico ed operativo vengono fatti discendere uno o più indicatori (di performance o di attività) finalizzati alla misurazione della performance su varie dimensioni: efficacia, efficienza, qualità, trasparenza, ecc. Inoltre vengono individuate le risorse umane assegnate ad ogni area.

Il grado di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi viene poi monitorato durante l'anno per consentire ai responsabili di servizio ed all'Amministrazione di valutare lo stato di attuazione degli obiettivi prefissati e quindi di intervenire, se necessario, con azioni di correzione o modifica degli stessi.

## **MANDATO ISTITUZIONALE:**

Trattasi di Ente a fini generali competente a provvedere agli interessi della popolazione stanziata sul proprio territorio. Il Comune rappresenta pertanto la comunità di riferimento, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione materiale e morale degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell'insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all'erogazione di quei servizi che altri Enti non potrebbero offrire in modo adeguato. L'Amministrazione per realizzare progetti innovativi si avvale della collaborazione degli altri Comuni vicini e della Provincia di Vibo Valentia stipulando protocolli di intesa e accordi di programma tendenti alla valorizzazione del territorio, allo sviluppo economico e alla tutela dell'ambiente.

Nell'ambito del mandato istituzionale svolto si interseca la partecipazione di altri Enti che intervengono a dare sostegno alla politica pubblica come ad esempio Asmenet Calabria che ha il compito di supportare l'Amministrazione attraverso progetti e idee tendenti a dare sviluppo e crescita mediante la condivisione di una serie di utilità comuni offrendo l'erogazione di servizi infrastrutturali, formativi e di supporto alle decisioni e contemporaneamente ai cittadini, alle imprese contribuendo a dare un'immagine più efficiente dell'Ente medesimo.

## **MISSIONE COMUNALE:**

L'ambito nel quale il Comune opera in termini di politiche e di azioni è definibile dalle finalità principali del programma di mandato che coincidono con gli aspetti essenziali dell'analisi del contesto tenendo conto del particolare momento storico sociale ed economico. La missione che questa Amministrazione intende perseguire si fonda soprattutto sui principi di trasparenza e chiarezza degli intenti da trasmettere ai cittadini, garantendo i servizi indispensabili e sforzandosi di far capire loro l'esigenza di miglioramento socio-culturale.

## **L'ALBERO DELLA PERFORMANCE:**

La missione comunale, nel quadro del mandato istituzionale, viene posta in essere tramite un disegno strategico complessivo e coerente che attua le finalità attraverso il conseguimento degli obiettivi gestionali. In tale processo è necessario prevedere una componente di comunicazione, non esterna ma anche interna, e una sintesi sinergica a favore della prevista dimensione della performance. Viene seguita pertanto la mappa logica definita albero della performance che rappresenta il legame, il processo fra il mandato istituzionale, la missione, la finalità di Giunta, le aree strategiche, gli obiettivi strategici e tutti gli altri obiettivi gestionali.

## **Art. 2 ANALISI DEL CONTESTO**

Con riferimento all'identità dell'Amministrazione ed all'analisi del contesto interno ed esterno si rinvia alla Sezione I del presente PIAO.

Detta analisi intende fornire una visione chiara e integrata della situazione in cui questa Amministrazione si trova ad operare mettendo in risalto quelli che sono gli attori interni ed esterni che influenzano le strategie politiche operative dell'Ente.

Sotto questo profilo occorre tener presente che **la realtà di Drapia si inquadra in un contesto turistico caratterizzato soprattutto nella fase estiva dal rientro degli emigrati, per cui obiettivo prioritario sarà quello di potenziare le attività finalizzate alla valorizzazione delle risorse e al miglioramento dell'accoglienza.** Questa Amministrazione intende avvalersi bene delle risorse a disposizione per centrare gli obiettivi che mirano a dare sviluppo e sicurezza sociale alla comunità amministrata operando in sinergia con le forze presenti sul territorio e concentrando tutti gli sforzi per favorire la crescita equilibrata e sostenibile del paese sotto il profilo culturale, sociale ed economico. Per conseguire detti intenti è necessario mettere al centro dell'attività amministrativa il cittadino operando in modo tale da migliorare la qualità della vita di tutti gli abitanti e sperimentando nuove forme di gestione partecipata al bilancio, alla cultura, al tempo libero rafforzando proprio la performance organizzativa per dare risalto alla "voce del cittadino" che possa dare segnalazioni, suggerimenti e proposte utili per il bene comune.

L'analisi di detto contesto si compone di due fasi:

a) **contesto interno:** sotto questo profilo e stante sia la **ridotta dimensione demografica dell'Ente** sia i **vincoli normativi in materia di spese di personale la struttura organizzativa interna non dispone di Uffici di staff e fa esclusivo riferimento ai responsabili dei servizio** che hanno l'oneroso compito di redigere tutti quei rapporti di pianificazione, programmazione e recepimento delle varie istanze provenienti dal contesto garantendo risultati soddisfacenti in termini di efficienza, economicità ed efficacia della gestione. Pertanto detti responsabili sono i principali attori cui occorre fare riferimento, di concerto con il supporto generale del

segretario comunale e dell'Amministrazione, per essere in grado di soddisfare pienamente le esigenze della collettività. Detto contesto riguarda quattro dimensioni inerenti l'organizzazione, le risorse strumentali ed economiche, le risorse umane e la salute finanziaria, la cui analisi viene evidenziata nelle schede di conseguimento degli obiettivi allegati al Piano di che trattasi.

**La struttura organizzativa dell'Ente è articolata nei seguenti servizi: Amministrativo, Finanziario, Tecnico e Tributi.**

**Servizio Amministrativo Responsabile** Lorenzo Mazzitelli - Area Istruttori già categoria C – Istruttore Amministrativo;

**Servizio Finanziario Responsabile** Maria Carmela CRISAFIO - Area Istruttori già categoria C – Istruttore amministrativo – contabile;

**Servizio Tecnico Responsabile** Rosario DI RENZO - Area Funzionari ed Elevata Qualificazione - Istruttore Direttivo Tecnico;

**Servizio Tributi Responsabile** Serafino FIAMINGO INCARICO ai sensi dell'art. 110, co. 1 D. Lgs. 267/2000.

**b) contesto esterno:** Drapia è un comune della provincia di Vibo Valentia che si estende su una superficie di 21,52 kmq. La circoscrizione del Comune drapiense, come da Statuto è costituita da Drapia capoluogo e dalle frazioni Brattirò, Caria e Gasponi. Drapia si trova a 24 KM a sud-ovest di Vibo Valentia e sorge a 262 m sul versante nord occidentale del Monte Poro a ridosso della città di Tropea.

Le sue maggiori risorse economiche sono la produzione di uva, legumi, cereali e l'allevamento ovino e bovino. Risorsa in continua evoluzione è il turismo data la vicinanza con le spiagge bianche di Tropea, Parghelia e Capo Vaticano.

L'Amministrazione si sforzerà di fissare l'attenzione generale sullo sviluppo delle strategie operative che fanno parte del programma di mandato e del D.U.P. tenendo conto delle peculiarità della sua organizzazione sostenendo ogni iniziativa che porti allo sviluppo produttivo e al benessere della comunità. Pur tuttavia occorre tener conto di tutti quei stakeholder che di sicuro dovranno contribuire alla realizzazione della missione istituzionale, per cui si cercherà di fornire ogni aiuto e sostegno alle attività commerciali esistenti al fine di favorire ogni intesa o accordo che promuova lavoro e occupazione per i giovani residenti.

Si ritiene fondamentale operare in sintonia con le forze sociali esistenti in loco ai fini di un utilizzo ottimale delle fonti di finanziamento offerte dalla legislazione europea, nazionale e regionale soprattutto in materia di risorse POR.

Tra i portatori di interessi che potranno contribuire a soddisfare bisogni pubblici affini a quelli dell'Amministrazione e che potranno comportare una definizione più agevole ed efficace del Piano sono da tener presenti sia le Associazioni culturali attive e i Comuni vicini caratterizzati dalle medesime esigenze.

### **Art. 3 OBIETTIVI STRATEGICI - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

**La performance organizzativa consiste nel livello più elevato della programmazione e viene espressa da programmi trasversali, che hanno carattere generale e importanza strategica e attengono alle priorità dell'Amministrazione, la cui realizzazione compete a tutti i dipendenti, in relazione al settore di appartenenza e al ruolo rivestito.** Tale definizione soddisfa la previsione dell'art. 5, comma 01 del decreto legislativo 150/2009, nonché gli ambiti di premialità richiamati nel CCNL del comparto funzioni locali.

**Gli obiettivi strategici del Comune di Drapia sono indicati nelle linee programmatiche di mandato presentate in occasione delle consultazioni elettorali del 08 e 09 Giugno 2024, approvate con deliberazione di C.C. n. 33 del 29/07/2024 e inserite nella sezione strategica del D.U.P., che di seguito si riportano:**

“Il programma si distingue per il suo carattere ambizioso, fortemente votato all'attività propositiva amministrativa e risoluto nell'attuare politiche che favoriscano la crescita e lo sviluppo del territorio, mantenendo al centro dell'azione valori quali trasparenza, partecipazione attiva dei cittadini e gestione oculata delle risorse finanziarie. Inoltre, enfatizza l'importanza di un governo locale aperto al confronto e al dibattito costruttivo, promuovendo principi di democrazia partecipata, solidarietà e tolleranza.

Attraverso l'impegno dei suoi candidati, sia quelli già dotati di esperienza amministrativa, sia i nuovi giovani e motivati, la lista “INSIEME PER IL FUTURO” mira a implementare un programma che non solo risponde alle immediate esigenze dei cittadini ma che pone anche le basi per una visione di lungo termine per il benessere e

la prosperità della comunità. Questo approccio intende rafforzare il senso di appartenenza e di responsabilità collettiva nei confronti della gestione della cosa pubblica, aspetti considerati essenziali per il successo del programma amministrativo proposto.

L'onore di guidare questo magnifico gruppo di persone sottolinea il desiderio di continuare il lavoro iniziato durante ultimo mandato, consapevole del fatto che il tempo impiegato finora non sia stato sufficiente per completare il programma politico-amministrativo avviato. Nonostante le numerose realizzazioni, molti aspetti del programma necessitano di ulteriore sviluppo e implementazione per poter raggiungere pienamente gli obiettivi prefissati.....

I punti che delineano un quadro strategico chiaro e ambizioso che "INSIEME PER IL FUTURO" intende perseguire per migliorare la qualità della vita nel comune e rafforzare il legame tra l'amministrazione e i cittadini saranno le direttive fondamentali del programma.

La gestione delle problematiche, basandosi sui feedback dei cittadini, è un ottimo punto di partenza per migliorare l'operato dell'amministrazione comunale.

## 1. SALUTE

**La Salute è per noi un bene primario da tutelare e salvaguardare.** Se si considera che l'età demografica della nostra comunità continua ad aumentare, è necessario che l'amministrazione comunale attui delle politiche e degli interventi mirati ad adattare e indirizzare i servizi di salute pubblica, alle specifiche esigenze della nostra comunità.

L'associazione territoriale funzionale istituita a Drapia, è un risultato raggiunto da una buona amministrazione. Nel segno della continuità e dell'innovazione, la lista "INSIEME PER IL FUTURO", si impegnerà con grande senso di responsabilità a collaborare e indirizzare le aziende sanitarie, affinché l'erogazione dei servizi sanitari mantengano sempre un alto livello di qualità ed efficienza, sicché ci impegneremo a:

- a) Confrontarci con Asl per aumentare i servizi sul territorio;
- b) Incontri pubblici sull'educazione alla salute, tramite il coinvolgimento di Asl distrettuale, dell'associazionismo e delle agenzie educative del territorio;
- c) Collaborare con le principali associazioni sanitarie (come CRI e Avis) per fornire servizi sempre più diffusi e puntuali a chi necessita di aiuti particolari e per fare formazione;
- d) Collaborare con la CRI per dare ai cittadini competenze di primo soccorso come la Disostruzione pediatrica, l'uso del defibrillatore, e gli altri interventi salvavita;
- e) Istituire un database comunale dove inserire tutti i soggetti fragili che necessitano d'erogazione di servizi sanitari specifici;
- f) Progettare un servizio di telemedicina a distanza.

## 2. SICUREZZA

Come per il concetto di Salute, anche la sicurezza è un bene importante da sostenere e rafforzare. Noi tutti come cittadini dobbiamo sentirci sicuri nel nostro territorio, è necessario prevenire e contrastare, tutti fenomeni di criminalità diffusa e predatoria. Consapevoli di questa necessita l'amministrazione comunale si è adoperata per l'installazione di una rete di videosorveglianza.

**Ma questo importante strumento di video sicurezza, deve essere ampliato e distribuito con la massima copertura del territorio comunale.**

L'intento è:

- scoraggiare, prevenire e reprimere atti delittuosi, attività illecite ed episodi di microcriminalità commessi sul territorio comunale, al fine di garantire maggiore sicurezza ai cittadini;
- scoraggiare, prevenire fenomeni di degrado urbano e svolgere controlli volti ad accertare e sanzionare violazioni delle norme in materia ambientale e delle disposizioni del regolamento per la gestione integrata dei rifiuti urbani;

La rete di videosorveglianza, vigila sull'integrità, sulla conservazione e sulla tutela del patrimonio pubblico e privato, dell'ordine, del decoro e della quiete pubblica;

Accanto ad un efficiente rete di monitoraggio, vi deve essere anche uno strumento comunicativo funzionale, come già in uso in altri paesi europei ed in alcune comunità in Italia, **vogliamo creare anche a Drapia un “gruppo WhatsApp di prevenzione”, dove segnalare ogni attività potenzialmente pericolosa, come incendi dolosi, reati ambientali e frodi ai danni degli anziani.**

### 3. LA PARTECIPAZIONE ATTIVA

Nel sistema democratico attuale, la partecipazione attiva dei cittadini è un valore costituzionalmente riconosciuto e non si esaurisce certamente al termine della sfida elettorale, bensì continua dentro le forze politiche sia di maggioranza sia di opposizione. Tutti i cittadini hanno il diritto a un’interlocuzione con i rappresentanti delle Istituzioni, fermo restando il diritto/dovere da parte nostra di assumerci la responsabilità delle scelte, delle proposte e delle idee valoriali di riferimento, risultate vincenti di fronte agli elettori.

Crediamo fortemente nella partecipazione attiva dei cittadini. **Per il nostro territorio, riteniamo necessario spostare l’attenzione su nuovi modelli di coinvolgimento, puntando di più su una migliore comunicazione; dall’uso di nuove tecnologie, da moderne applicazioni per segnalare, in entrata, guasti o disservizi agli uffici con feedback di ritorno, o semplicemente per avvisare, in uscita, la data di un evento di interesse collettivo, così come l’eventualità di realizzare una piattaforma per raccogliere pareri, opinioni, al di fuori dei canali social ufficiali,** senza mai dimenticare che la partecipazione è un “diritto” ma deve essere anche e soprattutto un “dovere”, e pertanto un personale minimo impegno i cittadini devono metterlo in conto, rinunciando alle proprie consuetudini, riconquistando fiducia e valore per la propria comunità.

Nel rapporto fra cittadini e Amministrazione un ruolo fondamentale deve essere assunto dalle varie associazioni di ogni tipo che operano nel nostro territorio. L’amministrazione comunale deve incentivare queste organizzazioni in cui si raggruppano cittadini con interessi simili, che perseguono finalità di alto valore sociale.

Questo idea di partecipazione è alla base della Democrazia.

Lo stare insieme significa senz’altro dover discutere di più, cercare mediazioni, prendere decisioni in tempi anche più lunghi... ma quanto si è più forti in famiglia rispetto a chi vive da solo?!? Quanti progetti in più si fanno?

Crediamo infine che il vivere in comune per i cittadini sia essenziale per una democrazia capace di dare risposte alle esigenze del territorio. È chiaro che il nostro obiettivo è creare un ambiente in cui i cittadini non siano solo spettatori, ma partecipanti attivi nel processo decisionale.

**Ecco alcune idee pratiche su come implementare gli obiettivi delineati:**

#### 1. Promuovere tavoli di confronto tematici tra amministratori-cittadini:

- **Organizzare incontri regolari in varie zone del comune per discutere di questioni specifiche come sviluppo urbano, educazione, sicurezza e sostenibilità attraverso una discussione produttiva.**
- **Utilizzare piattaforme digitali per incontri virtuali, permettendo una maggiore partecipazione da parte di chi non può essere fisicamente presente.**

#### 2. Coinvolgere le realtà associative attive nel territorio attraverso forme di cooperazione costruttiva:

- **Stabilire partnership formali con organizzazioni no profit e associazioni di volontariato per progetti specifici che richiedono competenze o risorse aggiuntive.**

Per rendere questi obiettivi più tangibili, è importante anche sviluppare sistemi di feedback e valutazione per monitorare l'efficacia di questi sforzi di partecipazione. Potremmo considerare la creazione di un indice di partecipazione civica che misuri la frequenza e la qualità della partecipazione attiva dei cittadini nelle attività proposte. Questo potrebbe aiutare a guidare le future iniziative e assicurare che la partecipazione rimanga al centro dell'amministrazione.

### 4. SVILUPPO ECONOMICO

Il Comune di Drapia possiede una serie di caratteristiche uniche che consentono al territorio di avere potenzialità incredibili in termini di sviluppo economico, specificatamente del settore turistico ricettivo e ristorativo.

Il territorio di Drapia abbraccia le località costiere più belle e famose della Calabria e si pone da trait d'union tra la costa e l'entroterra, custodendo, come uno scrigno, le caratteristiche di entrambi gli ambienti.

L'unicità e la straordinarietà di Drapia non sono tuttavia dovute esclusivamente alla vicinanza a luoghi belli e rinomati della nostra regione. Drapia è testimone di una storia millenaria che dall'area archeologica di Torre Galli, dove gli studiosi affermano sia nato addirittura il nome Italia, passando per le testimonianze lasciate dalla presenza delle comunità basiliane, arriva sino alla cultura contadina che caratterizza ancora le nostre attuali comunità.

Ai tesori storici si aggiungono le bellezze naturali e paesaggistiche: Drapia possiede luoghi panoramici unici dai quali è possibile ammirare la maestosità dell'Etna, la magia dello Stretto di Messina, la meraviglia del tramonto sulle Isole Eolie.

Gli agglomerati urbani sono circondati da canyon ricchi di natura incontaminata i quali, come i fossati che circondavano i castelli medievali, sembrano quasi delle enormi barriere difensive a tutela delle nostre ricchezze. Sul fondo di queste valli, scavate nei millenni dalla forza della natura, scorrono ancora le fiumare, placide in estate e tumultuose in inverno, il cui percorso è costellato dai resti dei mulini ad acqua che, perfettamente in armonia con la natura che li circonda, rendono il paesaggio unico e testimoniano il nostro glorioso e umile passato. Questi luoghi sono il regno di numerose specie animali e vegetali, alcune rarissime e quindi preziose come la Woodwardia Radicans.

Drapia può essere definito un caleidoscopio di tradizioni, riti religiosi, dialetti, specialità enogastronomiche, usanze tipiche delle singole comunità che convivono insieme in perfetta armonia, secondo il principio "e pluribus unum". Questa "unità nella diversità" costituisce una ulteriore ricchezza che incuriosisce e affascina coloro i quali scelgono di visitare il nostro territorio.

**Per tutte queste ragioni Drapia può e deve giocare una parte da protagonista nel settore turistico. Lo sviluppo turistico è un tema nodale che l'amministrazione Porcelli e la lista "Insieme per il Futuro" affronterà attraverso una serie di interventi organici e coordinati.**

**Verrà promossa una politica di dialogo, sostegno e collaborazione a favore di tutte le attività ricettive presenti nel territorio, dai grandi villaggi, agli agriturismo, ai B&B i quali verranno "messi in rete" in modo da realizzare una offerta turistico/ricettiva organica e coordinata.**

La realizzazione nei nostri piccoli centri di strutture ricettive come gli alberghi diffusi non solo è realisticamente fattibile, ma è necessaria, sia per contrastare il degrado dei nostri centri urbani, che per sostenere il ripopolamento delle nostre frazioni, tema a cui la lista insieme per futuro vuole indirizzare le sue iniziative.

**Accanto al settore turistico ricettivo, importantissimo per il nostro territorio è il settore della ristorazione, che ha negli anni, si è ampliato e qualificato rendendo Drapia un centro di riferimento della Gastro cultura locale.**

**Una particolare attenzione sarà riservata ai laboratori artigiani presenti nel territorio che, nei singoli settori, rappresentano delle vere e proprie eccellenze, spesso dimenticate o sottovalutate dai locali ma ammirate e ricercate dai turisti.**

Tutte queste realtà saranno sostenute attraverso una serie di misure ad hoc che saranno concordate insieme grazie alla inclusione delle medesime nel tavolo permanente di dialogo e confronto tra l'Ente e le attività produttive.

**Sul fronte della valorizzazione, verrà attivato, a cura dell'assessorato alla cultura e al turismo, un sito internet dedicato a coloro i quali intendono conoscere il nostro comune.** Nel sito i visitatori saranno accompagnati in un percorso in cui, oltre alle bellezze di Drapia, saranno presenti tutte le informazioni riguardanti le attività turistiche del territorio, con i relativi contatti, gli eventi, gli itinerari, i luoghi da visitare.

**Saranno inoltre creati veri e propri itinerari tematici che consentiranno ai turisti di visitare il territorio di Drapia scegliendo tra percorsi legati alla storia, al vino, al gusto, alla natura, alla religione. A tal fine sarà predisposta un'apposita cartellonistica, in varie lingue, che rappresenterà graficamente la mappa del territorio comunale nella quale verranno tracciati i suddetti itinerari. I cartelli saranno dotati di QR CODE al fine di agevolare i turisti ad approfondire, attraverso un diretto collegamento con il sito internet turistico, le informazioni necessarie per organizzare al meglio il proprio soggiorno drapiese.**

**Nei luoghi simbolici del territorio verranno installate una serie di Webcam che trasmetteranno immagini in diretta**, attraverso le quali, chiunque, in qualsiasi parte del mondo e in qualunque orario potrà, anche se solo virtualmente, visitare con la fantasia la sua località drapiese preferita. Siamo certi che questa possibilità sarà molto apprezzata anche dai nostri concittadini emigrati che potranno in tal modo sentirsi più vicini alla loro terra natia.

Saranno implementati i servizi pubblici a favore sia dei cittadini che degli ospiti del nostro comune, in particolare durante il periodo estivo.

Tra le varie misure l'amministrazione comunale guidata da Alessandro Porcelli e dai componenti della lista "Insieme per il Futuro" si impegnerà a **creare aree di Wi-fi libero in luoghi pubblici e di aggregazione. Sarà inoltre aperto un canale di dialogo con i locali vettori di trasporto pubblico al fine di portare ad una intensificazione dei collegamenti tra il comune di Drapia e le città di Tropea e Vibo Valentia**, prevedendo collegamenti diretti con le vicine stazioni ferroviarie. **A tal fine verrà incentivata l'intensificazione del servizio offerto dalle attività NCC e dalle altre forme private di trasporto.**

**L'amministrazione si occuperà, infine, di incrementare e favorire la creazione di una ricettività diffusa che**, oltre a fornire redditi importanti per la comunità residente e ad incrementare l'offerta turistica, consentiranno di ridare vita ai nostri meravigliosi centri storici e di ripristinare immobili disabitati o in rovina.

**Verrà incentivato il dialogo con tutte le associazioni presenti sul territorio. A tal fine verrà rilanciata la proposta di creazione di un Forum delle Associazioni Drapiesi**, strumento utile di dialogo tra le realtà associative, di coordinamento delle attività organizzate nel territorio comunale e di costante confronto tra le associazioni e l'Ente comunale.

Il gruppo Insieme per il Futuro è consapevole del ruolo della comunità Drapiese, nell'indotto economico della Tropea, ma vuole anche ampliare, diversificare le attività produttive, rendendole il più possibile autonome e dotate di una precisa identificazione territoriale, attraverso iniziative quali:

- **Creazione Rete Economia Integrata di Drapia.**
- **Mappatura delle attività economiche, distribuzione territoriale, ranking importanza.**
- **Promuovere protocollo d'intesa con enti come Invitalia e Fincalabria.**
- **Istituzione banca dati sul sito istituzionale connettendo le maggiori piattaforme sociali.**

**Nei nostri obiettivi rientra il sostegno alla nostra economia agricola, attraverso la creazione marchio di origine drapiese o un marchio di conformità territorialità per prodotti come vino, sujaca, cipolla, e peperoncino.** Vogliamo sostenere e incentivare l'attività produttiva dei piccoli produttori agricoli.

## **5. IL DECORO URBANO**

Il decoro urbano inteso come pulizia strade, sfalcio e decespugliamento delle scarpate stradali, la cura del verde pubblico, Ville comunali, parchi giochi e delle aree fitness realizzate nel 2023/2024, il giardino del castello Galluppi, il giardino della memoria, l'area cimiteriale i plessi scolastici.

Affrontare efficacemente il quotidiano attraverso il mantenimento e il potenziamento del decoro urbano richiede un approccio completo e ben coordinato.

Ecco alcune azioni specifiche necessarie per raggiungere questo obiettivo:

- 1. Sviluppare un piano dettagliato per la manutenzione del territorio, identificando le aree prioritarie e pianificando le attività in base alle esigenze specifiche di ciascuna zona. Monitorare costantemente lo stato di manutenzione del territorio e apportare eventuali aggiustamenti al piano in base alle condizioni e ai feedback della comunità.**
- 2. Utilizzare bene i mezzi di cui il comune è in possesso grazie al finanziamento regionale ottenuto nel 2023: trattore accessoriato di pala, rimorchio e braccio tagliaerba;**
- 3. Dimostrare come l'assunzione del personale aggiuntivo dedicato alla riqualificazione del territorio si rivelerà ancora di più un investimento prezioso per garantire che le attività di pulizia e manutenzione siano eseguite regolarmente e in modo efficace.**

**4. Coinvolgimento della Comunità: coinvolgere attivamente la comunità locale nella cura e nel mantenimento del territorio attraverso programmi di volontariato, giornate di pulizia e sensibilizzazione ambientale.** Promuovere un senso di responsabilità condivisa verso il proprio ambiente e incoraggiare la partecipazione attiva dei cittadini nelle attività di manutenzione.

Con un approccio completo e ben coordinato che coinvolge risorse umane, finanziarie e tecnologiche, siamo certi che sarà possibile affrontare efficacemente il mantenimento e il potenziamento del decoro urbano, migliorando così la qualità della vita della comunità locale.

#### **6. VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE DEL PATRIMONIO ARCHEOLOGICO E STORICO-ARTISTICO LOCALE**

Il patrimonio archeologico e storico-artistico del territorio comunale rappresenta una risorsa inestimabile che merita di essere valorizzata e tutelata. Il secondo obiettivo dell'amministrazione si focalizza sulla promozione e il miglioramento della conoscenza e della fruizione dei siti archeologici e storico-artistici locali.

**Occorrerà:**

**1. intensificare gli sforzi per promuovere e preservare i siti di rilevanza storica e artistica come la grotta di S. Liu, le Necropoli saracene, le tracce del convento dei Santi Sergio e Bacco, ecc.** Questo include miglioramenti nell'accessibilità, nella segnaletica informativa e nella sicurezza dei siti per rendere più piacevole e istruttiva la visita per i turisti e i cittadini locali.

**2. Promuovere Campagne di Scavi Archeologici**

**3. Organizzare e finanziare campagne di scavi nei siti archeologici di Torre Galli, Cardillo e Sant'Angelo.** Questi sforzi non solo potrebbero portare alla luce ulteriori testimonianze del ricco passato della nostra area, ma stimolerebbero anche l'interesse accademico e turistico, contribuendo allo sviluppo culturale e economico della comunità.

**4. Stabilire partnership con università, scuole e altre istituzioni culturali per supportare le ricerche e gli scavi, nonché per sviluppare programmi educativi che coinvolgano studenti e ricercatori nel processo di scoperta e conservazione.**

**5. Organizzare eventi, mostre e conferenze per sensibilizzare la comunità locale e i visitatori sull'importanza del nostro patrimonio archeologico e storico-artistico.** Questi eventi saranno anche una vetrina per mostrare i progressi e le scoperte fatte nei vari siti.

**6. Creare guide, brochure, e contenuti digitali multimediali che mettano in luce la storia e il significato dei siti archeologici e storico-artistici del territorio, incoraggiando il turismo culturale e educativo.**

Queste iniziative sono essenziali non solo per preservare la nostra eredità storica, ma anche per utilizzare questo patrimonio come leva per l'educazione, il turismo e lo sviluppo economico locale.

**La cultura per noi è anche fortemente legata alle sagre ed alle feste popolari per cui provvederemo:**

- **Alla promozione dell'identità locale e dei prodotti tipici, attrattiva turistica.**
- **Ad assicurarci che le sagre e le feste siano gestite in modo sostenibile e rispettoso dell'ambiente e delle risorse locali.**

**Ad organizzazione di workshop per la promozione del territorio** che:

- **permetteranno un incremento della consapevolezza e dell'interesse verso le risorse locali, e dove sia prevista la partecipazione e l'accessibilità a tutte le fasce della comunità, compresi giovani e anziani.**

#### **7. CULTURA E ARTE**

Il programma culturale e artistico proposto dalla lista "INSIEME PER IL FUTURO" per il comune di Drapia è incentrato sulla **promozione della cultura locale in tutte le sue forme, dalla valorizzazione del patrimonio storico e artistico alla sponsorizzazione di eventi e iniziative che celebrano le tradizioni e i prodotti tipici del territorio.** Consideriamo la cultura un'energia essenziale di una comunità, la cultura come pilastro della società.

Investire nell'educazione e nella cultura non solo arricchisce individualmente, ma anche la comunità nel suo complesso. Ecco alcuni passi che potrebbero essere intrapresi per tradurre questa visione in azione:

**Accesso universale all'istruzione e alla cultura:**

Assicurare che tutti, dalle prime fasi della vita fino all'età adulta, abbiano accesso a istruzione di qualità e a opportunità culturali. Ciò potrebbe includere programmi per l'educazione prescolare, corsi di formazione continua per gli adulti e iniziative culturali accessibili a tutti i membri della comunità.

**Promozione della partecipazione:**

Coinvolgere attivamente individui, famiglie, gruppi e la comunità nel processo educativo e culturale. Questo potrebbe essere realizzato attraverso la creazione di spazi di dialogo e collaborazione, l'organizzazione di eventi culturali e la promozione di attività che incoraggiano la partecipazione attiva.

**Equità e inclusione:**

Garantire che tutti abbiano pari opportunità di accedere ai servizi scolastici e culturali, con particolare attenzione a coloro che potrebbero trovarsi in situazioni svantaggiate. Questo potrebbe richiedere programmi speciali di sostegno per gli individui con bisogni specifici, nonché misure per ridurre le barriere economiche, sociali e culturali all'accesso.

**Potenziamento e sviluppo personale:**

**Creare programmi e iniziative che** aiutino le persone a sviluppare le proprie capacità, competenze e conoscenze, promuovendo così l'empowerment individuale e collettivo. Ciò potrebbe includere corsi di formazione, workshop, tutoraggio e altre opportunità di crescita personale e professionale.

**Valorizzazione della diversità culturale:**

Celebrare e promuovere la diversità culturale come fonte di arricchimento e apprendimento. Questo potrebbe essere fatto attraverso la promozione di eventi e attività che mettono in evidenza le diverse tradizioni, pratiche e espressioni culturali presenti nella comunità.

- **Gemellaggio tra città italiane ed europee:** attivare progetti che fanno incontrare una pluralità di cittadini per rendere la loro cooperazione più sostenibile, favorire lo scambio di idee, di attività e di buone pratiche
- Nel comune esistono molte associazioni che svolgono attività socioculturali, ricreative, di aggregazione. Le loro attività sono un punto cardine dell'effervescenza culturale del territorio e fonte di manifestazioni ed eventi che coinvolgono i cittadini. **È quindi importante valorizzare le energie esistenti privilegiando l'incontro, incentivando il lavoro collaborativo e la sinergia fra le stesse.** Ecco perché si ritiene importante: **trovare uno spazio adeguato a realizzare la "Casa delle Associazioni", un luogo che possa ospitare le sedi delle Associazioni di volontariato e culturali del paese.** Al suo interno ciascuna realtà potrà usufruire di spazi in comune da utilizzare in maniera collaborativa. Un luogo di questo tipo diventerebbe un punto di incontro tra associazioni, volontari, operatori e cittadini: un progetto partecipato e comune. La concentrazione in un unico luogo di realtà affini, inoltre, contribuirebbe a razionalizzare spese e risorse;
- **Fare della Biblioteca e il castello Galluppi, in ambito culturale, un centro promotore di eventi rilevanti,** finalizzati ad un'offerta culturale di qualità e strumentali all'attrattività turistica, così come centro di conoscenza e divulgazione delle nostre tradizioni.
- **Istituire una Consulta delle associazioni,** che avrà il compito di valorizzare il volontariato e l'associazionismo in un disegno comune e condiviso nel quale ognuno concorrerà alla realizzazione di progetti coerenti, tra loro integrati, capaci di creare la massima sinergia ed ottimizzazione di tutte le forze in campo nell'ottica di un lavoro di rete.
- **Proseguire l'attività culturale di cinema, teatro, musica, letteratura e spettacoli nelle piazze di tutte le frazioni** come occasione di incontro e socialità con particolare riguardo all'Estate Drapiese.
- **Realizzare un progetto condiviso di riqualificazione urbana attraverso manifestazioni di street-art, dipinti e sculture artistiche,** coinvolgendo in maniera diretta i cittadini e gli artisti, le associazioni, professionisti, per promuovere l'arte in tutte le sue forme.
- **Incrementare e promuovere l'attrattività turistica per le tradizionali sagre e dei vari eventi sul territorio comunale.**

Una nostra idea si chiama **Art for Drapia, un progetto sperimentale**, una serie di iniziative mirate a sostenere le nostre passioni artistiche, come:

- Indire un concorso per la realizzazione di murali o Street Art tematico.
- Realizzare un progetto di esposizione permanente di opere d'arte nelle piazze e per vie stradali.
- Coinvolgere artisti locali e non, per promuovere laboratori artistici.

## 8. AREE PROTETTE

La lista "Insieme per il Futuro" si impegna a **preservare e valorizzare le aree naturalistiche protette presenti nel territorio comunale di Drapia, inserite nella Rete Natura 2000**. Ecco le principali iniziative proposte:

1. **Preservazione delle aree protette:** Si adotteranno misure specifiche per proteggere l'integrità delle aree naturalistiche, rispettando le normative europee e nazionali in materia di conservazione ambientale. Questo potrebbe includere il monitoraggio costante dello stato di conservazione degli habitat e delle specie presenti, nonché l'implementazione di azioni di gestione e protezione.
2. **Valorizzazione e fruizione:** Si promuoverà la fruizione responsabile delle aree protette, consentendo al contempo agli abitanti del territorio e ai visitatori di godere delle bellezze naturali locali. Saranno organizzate attività di educazione ambientale e visite guidate per sensibilizzare sul valore della biodiversità e sull'importanza della conservazione degli ecosistemi.
3. **Turismo sostenibile:** Si promuoverà il turismo sostenibile nelle aree naturalistiche, incoraggiando pratiche eco-compatibili e il rispetto dell'ambiente da parte dei visitatori. Questo potrebbe includere lo sviluppo di infrastrutture e servizi turistici che rispettino l'ambiente, come sentieri escursionistici, aree di pic-nic ecologiche e strutture di accoglienza eco-friendly.
4. **Coinvolgimento della comunità locale:** Si coinvolgerà attivamente la comunità locale nelle attività di conservazione e valorizzazione delle aree protette, promuovendo il senso di appartenenza e di responsabilità verso il territorio. Saranno organizzati eventi e iniziative che coinvolgano residenti e volontari nella cura e nella salvaguardia dell'ambiente naturale.

In questo modo, la lista "Insieme per il Futuro" si impegna a tutelare le aree naturalistiche protette di Drapia, garantendo la conservazione del patrimonio ambientale per le generazioni presenti e future e promuovendo nel contempo un turismo sostenibile e rispettoso dell'ambiente.

## 9. CENTRI STORICI E CONTRADE

I centri storici delle nostre frazioni sono per la gran parte costituiti da case non abitate o frequentate dai proprietari solamente nella stagione estiva. Molti edifici storici versano in condizioni di abbandono. La perdita degli edifici storici rappresenta la scomparsa della nostra memoria, di ciò che siamo, dei nostri valori identitari più profondi. Per questa ragione la lista Insieme per il Futuro potrà in essere una serie di azioni finalizzate alla rinascita dei centri storici.

- **sarà dato nuovo slancio al progetto di realizzazione ricettività diffusa;**
- **si stipuleranno accordi con i proprietari degli edifici abbandonati affinché possano cedere all'ente comunale o a singoli cittadini, la loro proprietà ad un prezzo simbolico, purché gli acquirenti si impegnino a ristrutturare l'edificio mantenendone le caratteristiche estetiche originali e presentino un progetto di rilancio dello stesso prevedendo di abitarlo o di adibirlo a struttura ricettiva;**
- **saranno migliorati i servizi e organizzati eventi nel corso dell'anno**, anche grazie alla collaborazione con le associazioni attive nel territorio, rendendo più comodo, più sicuro, più bello vivere nei centri storici.

Il nostro territorio oltre ai quattro centri urbani principali, è composto da numerose contrade che si sviluppano oltre i confini delle frazioni. In primo luogo, considerato il rapido sviluppo dell'area di S. Angelo, è necessario garantire agli abitanti di questa località, che di fatto è divenuta una nuova frazione del comune, servizi efficienti e completi.

**È opportuno creare centri di aggregazione, incluse aree attrezzate per il gioco dei bambini e luoghi dedicati al ritrovo degli anziani**, favorendo così la nascita di una vera comunità. Allo stesso modo dovranno essere garantiti servizi puntuali ed efficienti alle abitazioni presenti nelle altre contrade nonché a tutte le case isolate sparse per il territorio.

Ogni singolo cittadino che paga le tasse, a prescindere da dove si trovi la sua abitazione, ha il diritto a ricevere i servizi che contribuisce a finanziare, dal servizio di raccolta dei rifiuti differenziati al collettamento fognario, dalla fornitura di gas naturale alla manutenzione delle strade.

## **10. OPERE PUBBLICHE E PROGETTI DI SVILUPPO**

La capacità di progettazione, finanziamento e realizzazione di opere pubbliche è un elemento caratterizzante della lista “Insieme per il Futuro”.

Il territorio comunale di Drapia, grazie al lavoro profuso nel corso della precedente esperienza amministrativa della Giunta guidata da Alessandro Porcelli, è oggi ricco di nuove opere pubbliche strategiche e fondamentali finalizzate a rilanciare vari settori: dalla viabilità alla sicurezza, dal turismo all’ambiente e all’istruzione.

La realizzazione di opere pubbliche deve essere funzionale alla complessiva realizzazione di progetti di sviluppo al fine di evitare la creazione di “cattedrali nel deserto” che comporta lo spreco di risorse pubbliche inutili e destinate al degrado. In questa ottica, di seguito verranno elencati **alcuni tra i progetti di sviluppo ritenuti prioritari:**

### **- DRAPIA**

Il centro abitato del capoluogo vive da anni in una condizione di inaccettabile sofferenza dovuta ad un unico grande problema: l’isolamento causato dall’assenza di vie d’accesso che possiedano i minimi requisiti di sicurezza.

Da tale condizione deriva il paradosso di essere vicinissimi a Tropea ma di vedere la cittadina turistica sostanzialmente irraggiungibile salvo affrontare un percorso lungo e tortuoso, tale da distogliere anche i turisti dal proposito di visitare il meraviglioso centro storico del paese.

L’assenza di strade di accesso è anche la prima causa dello spaventoso spopolamento del centro urbano.

La lista “Insieme per il Futuro” e l’Amministrazione guidata dal Sindaco Alessandro Porcelli ha già dimostrato di avere le sorti di Drapia tra le assolute priorità del suo programma. Lo ha fatto ponendo in essere, per la prima volta dopo decenni, azioni di valorizzazione del centro storico e ottenendo i finanziamenti necessari a mettere in sicurezza la frana che incombeva proprio sull’area del ponte attualmente non agibile. Se tale opera non fosse stata realizzata, oggi Drapia sarebbe stata irraggiungibile e definitivamente isolata, in quanto non sarebbe stato possibile fruire neppure del vecchio ponte.

Alla luce di tale quadro emergenziale, **è necessario innanzitutto predisporre interventi strutturali sulla intera rete viaria di Drapia creando nuove vie di accesso al paese.**

La lista “Insieme per il Futuro” si impegna dunque a **continuare l’opera**, già avviata nel corso della precedente esperienza amministrativa guidata dal Sindaco Alessandro Porcelli e **finalizzata a realizzare la strada di collegamento diretto tra Drapia e Tropea “Briganteo”** già in fase di gara di appalto grazie allo straordinario finanziamento ottenuto.

**Allo stesso tempo, sarà continuata l’opera di valorizzazione dei tesori storici e artistici di Drapia, rendendo accessibili e fruibili i resti del convento basiliano dei santi Sergio e Bacco in modo da poter integrare anche tale importante sito nel progetto di itinerari storico, culturali che verranno proposti ai turisti e dei quali dovranno fare parte anche il centro storico, la meravigliosa Chiesa matrice e l’annesso oratorio con i suoi affreschi. Saranno infine create aree attrezzate in luoghi panoramici** e di pregio naturalistico per rendere Drapia ancor più accogliente e affascinante.

Così come per gli altri centri storici, **l’Amministrazione opererà per favorire la nascita di strutture ricettive ed esercizi commerciali.** Tali azioni consentiranno a Drapia di rinascere.

### **- GASPONI E S. ANGELO**

La vicinanza a Tropea e la presenza di una via di collegamento diretta con la cittadina turistica fanno di Gasponi un'area dalle enormi potenzialità turistiche. L'obiettivo della lista "Insieme per il Futuro" è **rendere Gasponi un luogo accogliente per i residenti e per i turisti.**

L'amministrazione Porcelli, nel corso della sua precedente esperienza, ha già avviato una concreta opera di valorizzazione del centro storico di Gasponi. Tale opera deve tuttavia essere completata attraverso la **riqualificazione della intera area della Chiesa**, inclusa la piazzetta che dovrà essere resa bella e sicura per tutti i cittadini, in primo luogo per i bambini.

**Anche l'area della fontana, centro di ritrovo per la comunità, sarà riqualificata.**

La bellezza, i colori e l'arte saranno le chiavi delle attività di riqualificazione di Gasponi. **L'amministrazione coinvolgerà pertanto artisti locali e professionisti** che faranno di Gasponi una tavolozza di colori. Queste opere richiameranno la sua storia e le sue tradizioni e diverranno nuove attrazioni e simboli della sua identità.

L'Amministrazione Porcelli, provvederà inoltre al **ripristino dell'area sportiva attraverso la riqualificazione dei campi da tennis e da calcio.**

**Allo stesso modo verrà riqualificata l'area adiacente al centro religioso di Corello**, vero punto di riferimento per la vita religiosa della diocesi e dove sono già state posizionate delle attrezzature fitness.

Nella consapevolezza che per puntare al futuro sia necessario non dimenticare le proprie origini, la lista "Insieme per il Futuro" si impegna a **tenere cura dell'area cimiteriale il cui decoro dovrà essere garantito attraverso un'attenzione particolare alla cura del verde, alla manutenzione e messa in sicurezza delle strutture comunali e alla pulizia e gestione dei rifiuti.**

**L'area di Sant'Angelo** è oggi quella che registra la maggiore espansione e si prevede che questa tendenza continuerà anche nel prossimo futuro.

Come già detto sopra, l'Amministrazione Porcelli lavorerà al fine di **garantire la fornitura dei servizi necessari ad un'area sempre più popolata quali la creazione di centri di aggregazione e di ritrovo al fine di consentire ai nuovi residenti di sentirsi parte di una vera comunità.** Una particolare attenzione sarà posta rispetto alla **gestione del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti e alla manutenzione delle strade rispetto alle quali, ad oggi, sussistono criticità diffuse.**

L'obiettivo della lista "Insieme per il Futuro" è **dialogare e mettere in rete le principali realtà aggregative presenti nell'area di S. Angelo: da "Don Mottola Medical Center" alla costruenda "Cittadella di Padre Pio", garantendo la fornitura di servizi e lavorando affinché la presenza di tali importanti realtà possa fornire a loro volta benefici all'intera comunità drapiese anche da un punto di vista economico.**

Infine, l'Amministrazione Porcelli continuerà a **curare la manutenzione e la messa in sicurezza della struttura della scuola media, così come degli altri edifici scolastici presenti nel territorio comunale.**

#### - **BRATTIRÒ**

Oltre ad essere la frazione più popolosa, Brattirò è uno dei territori più completi dal punto di vista della varietà di ricchezze che custodisce. Questa caratteristica è tale da rendere la frazione Brattirò una vera forza trainante per l'economia dell'intero territorio comunale.

In questo contesto, **Brattirò necessita di una rivalutazione del suo centro storico**, composto da un dedalo di viuzze che custodiscono l'essenza stessa della cultura e delle tradizioni brattiroesi.

La lista "Insieme per il Futuro" si pone l'obiettivo di valorizzare il centro storico, rendendolo ancor più bello e accogliente e salvaguardando la sua unicità al fine di renderlo fruibile ai turisti, **anche favorendo la nascita di botteghe artigiane al fine di includerlo in un itinerario storico, culturale, religioso ed enogastronomico.**

Allo stesso modo **sarà restituita dignità all'antica fontana di Brattirò e all'area circostante.** Il manufatto verrà restaurato e valorizzato così come avverrà in tutti i luoghi che appartengono alla identità storica

In tale prospettiva **sarà dato avvio alla realizzazione della via dei Mulini**, un percorso studiato e mappato digitalmente che partendo da Brattirò conetterà non solo i ruderi di mulini presenti nell'area rurale al confine con il Comune di Spilinga, ma anche le altre antiche strutture che ancora oggi

sono presenti nell'intero territorio comunale. Gli escursionisti potranno vivere un'esperienza completa, fatta di gusto, natura e tradizioni seguendo il percorso del grano che dal campo giungerà fino alla tavola e si concluderà con la degustazione dei prodotti tipici della nostra tradizione. Siamo convinti che l'offerta di attività turistico ricreative, non solo tutela il territorio, ma può avere un riflesso economico importante sul territorio.

Il vino è uno dei prodotti caratterizzanti Brattirò in Italia e all'estero. L'Amministrazione Porcelli provvederà a **dialogare con le aziende produttrici e le associazioni locali favorendo la loro partecipazione in contesti nazionali ed internazionali, la certificazione del prodotto e lavorando affinché il territorio sia incluso nel circuito nazionale delle "Strade del Vino".**

**Allo stesso modo sarà creato un itinerario storico-religioso che consentirà ai turisti di vivere una esperienza profonda partendo dal culto dei santi orientali, dai Santi Medici a S. Acindino, ai Santi Sergio e Bacco, fino ai siti basiliani di Caria ("Tombe saracene" grotta di "Santu Liu") e S. Angelo (chiesa di S. Michele ed ex convento).**

L'Amministrazione Porcelli, provvederà inoltre al **ripristino dell'area sportiva attraverso la riqualificazione del campo da tennis e la realizzazione di una struttura polivalente da adibire prevalentemente a campo di calcetto.**

Per quanto attiene ai servizi, l'Amministrazione Comunale guidata dal Sindaco Alessandro Porcelli continuerà nella sua opera di **estensione e modernizzazione della rete fognaria e della rete idrica.**

#### **- CARIA**

La frazione di Caria custodisce le nostre origini più profonde. Per tale ragione il territorio di Caria sarà posto al centro dell'itinerario storico.

**L'area archeologica di Torre Galli ha una rilevanza assoluta** non solo per il nostro comprensorio ma per l'Italia intera e per tutta l'area del Mediterraneo. Ad oggi, tuttavia, queste potenzialità sono totalmente inesprese. **L'Amministrazione si impegnerà affinché quest'area si possa affermare come vero polo culturale.**

**In tal senso sarà intavolato un dialogo con tutti i soggetti interessati, a partire dalla Soprintendenza e dal Ministero per i Beni e le attività Culturali al fine di consentire una ripresa degli scavi e predisporre un progetto di valorizzazione del sito archeologico.**

Si provvederà, inoltre a **completare il restauro dell'area del "Castello Galluppi" e del suo giardino**, avendo cura di porre rimedio alle criticità che sono emerse nel corso dei lavori ancora non completati e che interessano in particolare alcune porzioni della facciata.

**Nel museo che verrà creato all'interno del "Castello Galluppi" e che è già dotato di vetrine e arredi, oltre alle esposizioni permanenti di reperti archeologici e oggetti che rimandano alla nostra storia e alle nostre tradizioni, dovranno essere allestite mostre e installazioni temporanee, anche aventi ad oggetto i tesori che sono stati rinvenuti nel territorio di Drapia e che si trovano esposti in altri musei, in primis nel Museo Archeologico Nazionale di Reggio Calabria.**

Particolare attenzione sarà inoltre rivolta anche alle mostre d'arte e alle rassegne culturali (poesia, musica, teatro).

**L'itinerario storico-religioso sarà arricchito dalla grotta di "Santu Liu", autentico e fragilissimo tesoro basiliano. La grotta deve essere salvata attraverso una integrale opera di restauro, valorizzata rendendo l'area accessibile ed inserendola all'interno dei circuiti turistici e tutelata, adottando misure preventive al fine di evitare che gli agenti atmosferici o i vandali possano minarne l'integrità.**

**Anche la necropoli basiliana delle c.d. "tombe saracene" dovrà essere resa fruibile ed inclusa negli itinerari turistici che saranno realizzati.**

**L'area di Caria sarà inclusa negli itinerari naturalistici.** Tali azioni, consentiranno di supportare e semplificare le attività di trekking che da anni vengono effettuate con successo da alcuni gruppi di cittadini, stimolando la realizzazione di nuovi sentieri ed un maggiore coinvolgimento della cittadinanza e delle attività imprenditoriali locali.

**Grande attenzione sarà rivolta alla valorizzazione della "sujaca".**

**Su questo fronte si provvederà ad inserire Caria nell'itinerario turistico enogastronomico al fine di valorizzare l'intero processo produttivo**, dalla semina al raccolto, fino alla preparazione dei piatti. Sarà favorita la partecipazione delle aziende produttrici e delle locali associazioni che già si occupano di valorizzare il prodotto, in contesti nazionali ed internazionali, nonché la certificazione della "sujaca di Caria" quale prodotto d'eccellenza.

Allo stesso modo si punterà a programmare gli **interventi ordinari e straordinari del patrimonio comunale, incluse le strade urbane, rurali e interpoderali.**

**Ci orienteremo, pertanto, al recupero o alla realizzazione di opere viarie, già finanziate, come la strada "Briganteo" a Drapia capoluogo** in quanto indispensabili considerata la condizione orografica del territorio, **alle strade "Taccone e Congregazione Discepoli Padre Pio la strada Sant'Agata" – Gasponi, alle strade molto utilizzate dai cittadini del territorio e ricadenti nell'area di Brattirò denominate "San Cosmo"** che collega la provinciale mentre nell'area della Comunità di Caria **si cercherà di intercettare finanziamenti per rendere fruibili alla popolazione la strada "San Domenico Savio, Canturi e la riqualificazione di via Regina Elena per la quale siamo già in possesso del finanziamento necessario".**

**Particolare attenzione sarà data all'adeguamento delle arterie che portano alla costruenda "Cittadella di Padre Pio"** che sarà una ulteriore ricchezza per un territorio pervaso dalla spiritualità coniugata ad una bellezza unica.

Occorrerà dunque realizzare una viabilità, per la quale abbiamo già avuto il finanziamento e siamo nella fase di espletamento della gara di appalto, adeguata e lungimirante alla luce dell'importanza nazionale dell'opera che dovrà essere tale da integrare la cittadella con gli altri centri religiosi del territorio comunale, provinciale, regionale e nazionale.

La viabilità di accesso, così come tutta l'area pianeggiante che da S. Angelo conduce a Brattirò sarà arricchita da sistemi di mobilità sostenibile grazie alla realizzazione di **percorsi ciclabili e pedonali.**

Sarà il segnale di un'Amministrazione attenta ai bisogni della sua comunità grazie a un monitoraggio costante e attivo del territorio.

Tutte le azioni sopra descritte, e le altre che saranno programmate anche alla luce di opportunità che si profileranno nel corso del quinquennio, verranno poste in essere attraverso una contemporanea attenzione al completamento di tutte le opere da noi cantierate oltre 5 anni fa e non completate sino ad oggi.

## **11. RISPARMIO ENERGETICO**

**Progettare e realizzare nuovi impianti per la produzione energetica da fonti alternative, nonché l'attuazione di strategie mirate al risparmio energetico su impianti e immobili di proprietà comunale, sfruttando gli incentivi previsti per la realizzazione di Comunità energetiche rinnovabili.**

La strategia della lista "Insieme per il Futuro" nel settore delle energie rinnovabili è chiaramente incentrata sull'autosufficienza energetica, sulla riduzione delle emissioni e dei costi per la collettività, nonché sull'incentivazione dell'occupazione attraverso la green economy. **Ecco alcune azioni chiave che verranno promosse:**

**Installazione di impianti fotovoltaici sugli immobili comunali:** Continuare con l'installazione di impianti fotovoltaici sugli edifici comunali per renderli autosufficienti dal punto di vista energetico e ridurre i costi per la collettività.

**Sensibilizzazione e promozione dell'utilizzo dei finanziamenti:** Promuovere attivamente l'utilizzo dei finanziamenti comunitari, statali e regionali destinati alla realizzazione di impianti fotovoltaici e solare termico da parte dei privati attraverso attività di comunicazione e sensibilizzazione.

**Efficientamento energetico degli edifici comunali:** Investire nell'efficientamento energetico degli edifici comunali per ridurre i consumi energetici e le emissioni, contribuendo così a contenere i costi per la collettività e a preservare l'ambiente.

**Riduzione dell'inquinamento luminoso e dei costi della illuminazione pubblica:** Ridurre l'inquinamento luminoso e i costi della illuminazione pubblica attraverso interventi mirati, come l'installazione di dispositivi di controllo della potenza per limitare il consumo di energia superflua.

Incentivazione dell'occupazione attraverso la green economy: Creare opportunità di sensibilizzazione e informazione, soprattutto per i giovani, per orientarli verso la creazione di piccole imprese che si occupino di migliorare l'efficienza energetica e lo sviluppo delle fonti rinnovabili, utilizzando i nuovi finanziamenti a tasso agevolato.

Queste azioni non solo contribuiranno a migliorare l'ambiente e a ridurre i costi energetici, ma anche a promuovere l'occupazione e lo sviluppo economico locale attraverso la green economy.

## 12. GESTIONE DELLE ACQUE

Un ulteriore aspetto che verrà curato in maniera prioritaria sarà quello relativo alla gestione delle acque.

La rete idrica di Drapia è vetusta e sottodimensionata rispetto alle attuali esigenze sia in considerazione dell'aumento esponenziale di residenti nel corso della stagione estiva, sia dei fenomeni di siccità sempre più in aumento e necessita, pertanto, di essere ammodernata e resa più efficiente al fine di ridurre al minimo ogni forma di dispersione.

L'acqua è un bene troppo prezioso e non possiamo permetterci di sprecarla. L'ammodernamento delle rete idrica è un obiettivo complesso e ambizioso ma l'amministrazione Porcelli ha dimostrato con i fatti di avere la capacità e le competenze per reperire i fondi necessari e mettere in opera interventi strutturali e strategici.

Come amministrazione comunale, è importante riconoscere la gravità della situazione e agire con determinazione per affrontare questi problemi. Ciò richiede una strategia di lungo termine che comprenda non solo interventi tecnici e infrastrutturali, ma anche un cambio culturale profondo che coinvolga l'intera comunità.

Il programma di lavoro proposto dalla lista "INSIEME PER IL FUTURO" per il comune di Drapia è incentrato sulla **necessità di realizzare gli interventi già avviati ed in corso di completamento, ma anche sulla ricerca di ulteriori finanziamenti che possano contribuire a ridurre le perdite nelle reti idriche e individuare nuove fonti idriche.**

Tuttavia, è fondamentale che questo impegno venga sostenuto da un approccio collaborativo che coinvolga tutte le parti interessate, inclusi i cittadini, le imprese, le organizzazioni della società civile e altri attori chiave. Solo attraverso una collaborazione stretta e un impegno condiviso sarà possibile affrontare efficacemente le sfide legate alla gestione delle risorse idriche e garantire un futuro sostenibile per la comunità.

In definitiva, la consapevolezza dei problemi esistenti e l'impegno per trovare soluzioni innovative sono passi cruciali verso un cambiamento positivo. È ora importante tradurre queste intenzioni in azioni concrete e durature, lavorando insieme per costruire un futuro migliore e più sostenibile per tutti.

Tali misure consentiranno inoltre di migliorare la qualità dell'acqua potabile fornita dalla rete idrica comunale. L'acqua è un bene pubblico e la sua qualità deve essere garantita. Avere acqua di qualità vuol dire limitare l'acquisto di acqua in bottiglia. In tal modo si garantirà un risparmio economico alle famiglie e, riducendo l'acquisto di bottiglie, si limiterà la quantità di rifiuti di plastica, con notevoli benefici per le casse comunali, per le tasse pagate dai cittadini e, in primis, per l'ambiente.

In tema di gestione delle acque, **altro aspetto fondamentale sarà la prosecuzione delle opere di ammodernamento ed efficientamento della rete fognaria**, già in parte avviate e completate nel corso della ultima esperienza amministrativa, 2019-2024, guidata da Alessandro Porcelli.

Il miglioramento della rete fognaria consente la restituzione alla collettività di acqua pulita e riutilizzabile. In questo aspetto il territorio di Drapia ha una enorme responsabilità. Le "fiumare" che lo attraversano sfociano nel mare della "Costa degli Dei". Garantire un efficiente processo di convogliamento e depurazione delle acque reflue (sia provenienti da abitazioni che da strutture ricettive nonché dall'allevamento di animali) consente di contribuire, in maniera decisiva, a rendere puliti i nostri corsi d'acqua interni e di conseguenza il mare da cui l'economia del territorio trae principale sostentamento.

Anche in questo caso, dunque, **il rispetto dell'ambiente coincide con il miglioramento della salute e del benessere economico delle nostre comunità.**

## 13. **SPORT**

Promuovere lo Sport per una Comunità più Sana e Unita e pertanto come strumento di benessere e coesione sociale. Nell'attività fisica e nello sport di base si concentrano tante e tali opportunità di crescita, di formazione e sviluppo delle relazioni, da rendere questo ambito un settore che indubbiamente va privilegiato. L'attività sportiva, proprio per i suoi contenuti e valori educativi, deve essere per tutte le età e per tutti; nessun ostacolo deve limitarne l'accesso.

Le amicizie tra coetanei che nascono su un campo da gioco durano spesso una vita. I valori di aiuto reciproco, di solidarietà, di coesione del gruppo e di integrazione sono da sempre alla base delle azioni condivise con le società sportive che gestiscono in convenzione gli impianti di proprietà dell'Amministrazione Pubblica.

Importante per la salute psicofisica è anche l'attività all'aria aperta in completa autonomia, che deve essere quindi incentivata ulteriormente. **Obiettivi principali dell'amministrazione comunale per il miglioramento e la promozione delle attività sportive:**

### **Ammodernamento del Campo Sportivo di Sant'Angelo:**

- Proseguiremo l'iter già avviato partecipando ai bandi che ci si presenteranno consci che il perseverare porta alla fine al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- Con questo progetto saranno migliorate le infrastrutture esistenti ma anche la gestione dell'impianto, coinvolgendo attivamente le associazioni locali per un uso più inclusivo e funzionale dello spazio.

### **Promozione della Pratica Sportiva Attraverso Eventi:**

- Organizzeremo e promuoveremo attivamente tornei, campionati cittadini e manifestazioni sportive per incoraggiare la partecipazione sportiva a tutti i livelli, valorizzando il talento locale e rafforzando il senso di comunità.

### **Realizzazione di un Campo di Calcetto:**

- Supporteremo la creazione di nuovi spazi per lo sport, come un campo di calcetto, accessibile a giovani e adulti, aumentando le opportunità di praticare sport in modo sicuro e accessibile.

### **Miglioramento e Conversione degli Impianti Sportivi Esistenti:**

- Ci impegneremo nella sistemazione e modernizzazione degli impianti sportivi esistenti con l'obiettivo di renderli polivalenti, per permettere la pratica di diverse discipline sportive, aumentando così l'utilizzo degli spazi e l'offerta sportiva.

### **Educazione e Prevenzione dell'Obesità Infantile:**

- Organizzeremo incontri con esperti del settore sportivo per educare i bambini sull'importanza dell'attività fisica, promuovendo uno stile di vita sano sin dalla giovane età e combattendo fenomeni preoccupanti come l'obesità infantile.

È nostra intenzione, mappare le strade comunali e interpoderali, per individuare aree e percorsi dove si possono svolgere attività agonistiche motoristiche e non, coinvolgendo le federazioni nazionali di categoria nella determinazione dei parametri tecnici, al fine di essere inseriti nel calendario degli eventi.

Ci piacerebbe ospitare nel nostro territorio, eventi come il Campionato Italiano Rally Auto Storiche, oppure Rallycross, gare di regolarità MTB o motocross.

**Ogni iniziativa è pensata per incentivare la pratica sportiva nella nostra comunità**, migliorando la qualità della vita e costruendo un futuro più sano e unito per tutti i nostri cittadini. Con questi obiettivi, ci impegniamo a fare dello sport non solo un'attività ricreativa, ma anche uno strumento di crescita personale e sociale.

## 14. **ISTRUZIONE**

Il nostro impegno nell'ambito dell'istruzione è cruciale per garantire un futuro migliore per le nuove generazioni e per promuovere lo sviluppo culturale della comunità. Ecco alcune azioni concrete e necessarie per raggiungere gli obiettivi preposti:

#### **Messa in sicurezza degli edifici scolastici:**

1. Operare in continuità con i finanziamenti ottenuti per la messa in sicurezza e il miglioramento energetico degli edifici scolastici.

**L'obiettivo è quello di completare la realizzazione degli interventi per avere dei plessi scolastici efficienti e sicuri, con annessi, dove possibile, impianti sportivi e adeguate aule tecnologiche.**

#### **Collaborazione con altre scuole:**

- **Organizzare eventi culturali, sportivi e ricreativi in collaborazione con altre scuole del territorio**, per favorire lo scambio di esperienze e promuovere la coesione sociale.
- **Proseguire con l'assegnazione di borse di studio agli studenti più meritevoli**, per favorire il loro percorso di studi e il loro successo accademico.
- **Progetti di Educazione Civica:** riapertura del Consiglio Comunale dei Bambini e dei Ragazzi, attività con gli studenti per incentivare il rispetto dei beni e degli spazi comuni (cortili delle scuole, parcheggio, smaltimento sigarette intorno alla scuola, parchi pubblici...)

#### 15. **RACCOLTA DIFFERENZIATA**

Grazie all'impegno dei cittadini, alla corretta separazione dei rifiuti e del loro conferimento, siamo riusciti a ottenere risultati positivi che si tradurranno in risparmi significativi per la comunità e per l'ambiente e non sbaglio certamente ad affermare che avremo da subito un significativo risparmio sulle somme che noi cittadini dovremo versare per la TARI.

In particolare rispetto alla spesa prevista per il conferimento in discarica dei rifiuti per il 2023 si è avuto a consuntivo un effettivo risparmio che potrebbe perfino aumentare.

Questi risparmi non sono solo numeri, ma rappresentano un successo tangibile ottenuto attraverso la pratica quotidiana della raccolta differenziata. È importante sottolineare che tale pratica, sebbene sia migliorata in modo significativo, necessita ancora di ulteriori sforzi, pertanto **occorrerà:**

- Incentivare la raccolta differenziata** perché non farlo costerà di più anche a ognuno di noi;
- Dare il massimo per fare una campagna di sensibilizzazione sull'importanza della corretta separazione dei rifiuti e del loro conferimento**, in modo da ottenere i risultati positivi che poi si tradurranno in risparmi significativi per la comunità e per l'ambiente.
- Avviare programmi di sensibilizzazione nelle scuole, workshop per adulti e campagne informative** possono aiutare a far comprendere l'importanza della raccolta differenziata per l'ambiente e per la comunità.
- Utilizzare tutti i canali di comunicazione disponibili**, inclusi i social media, per fornire informazioni chiare sul corretto smaltimento dei rifiuti, sulle novità riguardanti il servizio di raccolta e sulle iniziative locali legate al riciclo.

Abbiamo una buona base di partenza. Abbiamo lasciato il 2023 con una percentuale di raccolta differenziata pari al 63,04 % siamo vicini alla soglia (65,00 %) che ci permetterà di essere inquadrati fra i comuni virtuosi, ma questo gradino che ai più parrà semplice sarà invece molto difficile da scalare.

**La chiave per il successo risiede nella capacità di mantenere alta l'attenzione su questo tema, promuovendo costantemente buone pratiche ambientali e innovando il sistema di gestione dei rifiuti in modo sostenibile.**

#### 16. **RANDAGISMO E TUTELA DEGLI ANIMALI**

“La civiltà di un popolo e la sua grandezza morale si misurano dal modo in cui tratta gli animali”. Ebbene, la lista “Insieme per il Futuro” ritiene che non può dirsi civile un paese in cui gli animali vengono abbandonati e maltrattati.

La lotta al randagismo è una lotta di civiltà e deve essere affrontata semplicemente applicando le leggi vigenti, così come accade, con successo, in altri territori della nostra Nazione.

La presenza di animali vaganti per il territorio comunale costringe alcuni cittadini sensibili a sostituirsi in maniera sistematica all'Ente comunale inadempiente, facendosi carico personalmente delle spese necessarie alla cura degli animali e sacrificando per tale fine il proprio tempo

La lista "Insieme per il Futuro" si impegna a continuare a **promuovere una serie di azioni per contrastare il randagismo e garantire la tutela degli animali nel territorio comunale**. Ecco le principali iniziative proposte:

1. **Censimento dei cani:** Sarà avviato un censimento dei cani randagi e di proprietà, con l'apposizione del microchip sottocutaneo come previsto dalla legge. Questo permetterà un maggior controllo sulla popolazione canina e una maggiore tracciabilità degli animali.
2. **Campagne di sterilizzazione:** Saranno promosse campagne di sterilizzazione in collaborazione con personale medico specializzato, l'ASP di Vibo Valentia e associazioni del settore. La sterilizzazione è un modo efficace per ridurre la proliferazione dei randagi e controllare la popolazione animale.
3. **Sensibilizzazione ed educazione:** Saranno organizzate campagne di sensibilizzazione ed educazione in collaborazione con associazioni nazionali specializzate nel settore, come ENPA, LAV, WWF. L'obiettivo è educare i cittadini sulle responsabilità legate alla detenzione degli animali e sensibilizzarli sul rispetto e sulla cura degli stessi.
4. **Programma di controllo delle colonie feline:** Verrà redatto un programma specifico per il censimento, il controllo, la tutela e il monitoraggio delle colonie feline presenti nel territorio. Questo permetterà di gestire in modo più efficace la presenza dei gatti randagi e garantire loro assistenza e cure necessarie.
5. **Collaborazione con le autorità di controllo:** Sarà stabilita una stretta collaborazione con le forze dell'ordine e le guardie zoofile volontarie per garantire il rispetto delle leggi e il controllo sul territorio.

L'attuazione di queste azioni non solo contribuirà a ridurre il randagismo e migliorare la situazione degli animali nel territorio comunale, ma porterà anche a un risparmio economico per le casse comunali, riducendo le spese sostenute per le strutture di ricovero degli animali.

#### 17. **COMPLETAMENTO OPERE PUBBLICHE PROGETTATE FINANZIATE E AVVIATE DURANTE IL QUINQUENNIO 2019 – 2024:**

##### a) **Realizzazione e Inaugurazione della strada "Briganteo" Drapia – Tropea:**

La partecipazione al CIS "Svelare Bellezza" e l'ottenimento di uno straordinario finanziamento. Questa iniziativa permetterà finalmente di realizzare il collegamento tra Drapia capoluogo e Tropea Borgo dei Borghi. Un obiettivo che è stato oggetto di tentativi infruttuosi per ben quarant'anni da parte delle precedenti amministrazioni. Il collegamento tra Drapia e Tropea non solo favorirà lo sviluppo economico e turistico della zona ma contribuirà anche a promuovere la valorizzazione del territorio e delle sue risorse. A giugno 2024 dovremmo essere nella fase dell'affidamento dell'opera ci toccherà tenere sotto controllo, per quanto di competenza, l'esecuzione dell'opera.

##### b) **Realizzazione e Inaugurazione della strada "Area Discepoli di Padre PIO":**

La realizzazione di tale opera darà una svolta ad un territorio in forte espansione che già annovera importanti villaggi turistici ed uno straordinario teatro oltre ad una piscina ed una palestra che auspichiamo possano presto rinascere a nuova vita anche grazie ad una viabilità degna di questo nome; Noi vorremmo essere attori principali nella realizzazione di tale opera per renderla sempre più sicura una viabilità, che siamo certi, sarà molto frequentata, anche perché proprio con la realizzazione completa di questa strada che si potrà raggiungere la costruenda cittadella di Padre Pio.

Noi come amministrazione comunale puntiamo molto su un progetto che significherà per il territorio un futuro migliore per i nostri figli. Con la sua realizzazione ci sarà spiritualità, occupazione e sviluppo economico. Dal punto di vista sanitario si potrà limitare quell'emigrazione sanitaria verso le città del nord o addirittura fuori dall'Italia per curarsi e che al momento sta caratterizzando la sanità calabrese Sappiamo bene quanto sia importante la presenza di un'amministrazione attenta per una buona riuscita dell'opera.

##### c) **Realizzazione e Inaugurazione della strada "Caria – Brattiro":**

Il finanziamento destinato al rifacimento e all'ampliamento della strada Caria – Brattirò rappresenta una significativa opportunità di sviluppo infrastrutturale per il territorio comunale, con l'obiettivo di migliorare la connessione tra due comunità importanti della zona. L'ampliamento mira a rendere la strada più accessibile e sicura, soprattutto considerando il suo ruolo vitale nel collegare le due comunità maggiormente popolate della zona. Miglioramento della Connessione Territoriale: Il progetto non solo migliorerà la sicurezza e l'accessibilità tra Caria e Brattirò ma contribuirà anche allo sviluppo economico e sociale delle aree interessate. Valorizzazione del Paesaggio: La strada offre viste spettacolari, tra cui l'Etna, lo Stromboli e le Isole Eolie. Il suo miglioramento incrementerà l'attrattiva turistica della zona, valorizzando ulteriormente il paesaggio naturale. Il nuovo tratto stradale previsto nel Piano Strutturale Comunale favorirà lo sviluppo di aree altrimenti inaccessibili, promuovendo nuove opportunità residenziali, commerciali e di servizio. In conclusione, il finanziamento ottenuto è un passo importante per l'infrastruttura stradale del territorio comunale di Drapia, con il potenziale di portare benefici sostanziali in termini di sicurezza, accessibilità e sviluppo per le comunità locali. L'attenzione ai dettagli nella fase di realizzazione dell'opera saranno cruciali per massimizzare l'impatto positivo di questo intervento.

È stato approvato in consiglio comunale il progetto esecutivo non rimane che attendere il 2025 perché maturino le risorse economiche ed avviare le procedure di gara per l'individuazione della ditta che realizzerà l'opera e noi ci vogliamo essere.

#### **d) completamento dell'ampliamento ed inaugurazione di Via Regina Elena**

L'ampliamento e l'adeguamento della Via Regina Elena sono fondamentali per garantire la sicurezza dei pedoni e dei veicoli. Oltre alla realizzazione dell'opera, sarà importante considerare le strategie di mantenimento e gestione a lungo termine della strada e delle sue infrastrutture associate, per assicurare che i benefici dell'intervento siano duraturi nel tempo. In conclusione, il progetto di ampliamento della Via Regina Elena rappresenta un intervento significativo per il miglioramento della mobilità locale e la sicurezza stradale, con potenziali benefici estesi a tutta la comunità locale. Con l'approvazione del rendiconto 2023 già avvenuta potremo procedere agli atti successivi per affidare i lavori

#### **e) Completamento intervento riguardante la rete idrica:**

Con la passata amministrazione Porcelli abbiamo avuto finanziato un progetto per il potenziamento, l'ampliamento, la ristrutturazione e l'efficientamento della rete idrica nel nostro comune senza dubbio ambizioso e estremamente necessario. Affrontare il problema dell'approvvigionamento idrico, specialmente durante i mesi estivi quando la popolazione aumenta significativamente è fondamentale per garantire la qualità della vita dei residenti e dei visitatori. La strategia di combinare la captazione di acqua da sorgente con la costruzione di un pozzo alimentato da energia rinnovabile è un ottimo esempio di pianificazione sostenibile e innovativa.

Incorporare l'energia solare per alimentare le pompe del pozzo non solo riduce i costi operativi, ma dimostra anche un impegno verso pratiche eco-compatibili. Questo aspetto potrebbe anche migliorare l'immagine del comune come area attenta all'ambiente, potenzialmente attrattiva per un turismo più consapevole e rispettoso delle risorse locali.

Il progetto in corso di realizzazione prevede fra l'altro la realizzazione di un Pozzo, allocato in località Masseria che servirà l'area sottostante di Brattirò. Tale pozzo sarà alimentato con energia elettrica prodotta in parte dall'impianto fotovoltaico che ivi sarà realizzato per l'alimentazione delle pompe in modo da abbattere notevolmente i costi di energia elettrica durante il funzionamento delle pompe che permetteranno che l'acqua una volta estratta venga immessa attraverso le nuove condotte nel serbatoio posizionato in località "Lupo grasso" di Brattirò che visto l'aumento delle presenze turistiche durante tutto il periodo estivo soffrirebbe la riduzione delle risorse idriche al completamento dell'opera realizzato nel quinquennio a venire.

Nel complesso, a lavoro completato, il progetto di ristrutturazione della rete idrica rappresenterà un passo significativo verso il miglioramento delle infrastrutture critiche del comune e la promozione della sostenibilità ambientale, elementi chiave per un futuro prospero e resiliente per la vostra comunità.

#### **f) Completamento e inaugurazione intervento Bene confiscato alla mafia;**

La realizzazione, che troverà completamento nel corso del quinquennio 2024 – 2029, di questo ambizioso progetto richiederà una gestione attenta e inclusiva, coinvolgendo attivamente la comunità locale e le parti interessate per garantire che il progetto rispecchi le esigenze e le aspettative dei cittadini.

Sarà cruciale mantenere un equilibrio tra conservazione e innovazione, assicurando che lo sviluppo turistico e culturale non comprometta l'integrità paesaggistica e storica dell'area.

Inoltre, sarà importante monitorare l'impatto del progetto sulla comunità locale e sull'ambiente, adattando le strategie di gestione per massimizzare i benefici sociali ed economici mentre si minimizzano eventuali effetti negativi.

Un'opera questa che ritengo possa avere un risalto straordinario visto che si cala al confine con l'area archeologica del Poro. Quindi avremmo una simbiosi tra legalità, storia e cultura che le associazioni del territorio affiancate da operatori economici privati potranno mettere al servizio dei cittadini.

#### **g) Dare vita al giardino ed al complesso monumentale Castello Galluppi**

Una volta conclusi gli interventi di valorizzazione del patrimonio storico del complesso monumentale Galluppi, dove risalta la presenza, fra l'altro, di una attrezzata biblioteca e di uno spazio museale che custodirà gli straordinari reperti archeologici di cui siamo in possesso ed in attesa del completamento del giardino storico avremo a disposizione uno straordinario centro culturale e turistico.

Occorrerà, ora, sviluppare un piano di gestione solido e sostenibile per la struttura, che includa diversi aspetti fondamentali per garantire non solo la sua redditività, ma anche il suo impatto positivo sulla comunità.

Ecco alcuni passi chiave che come amministrazione ci porremo da sviluppare:

#### **Analisi e pianificazione finanziaria:**

Condurre uno studio di fattibilità per valutare i costi operativi continui e le potenziali fonti di reddito.

Stabilire un budget chiaro e realistico, considerando eventuali fondi pubblici, sponsorizzazioni private ed entrate provenienti da eventi e attività.

#### **Diversificazione delle fonti di reddito:**

Implementare un modello di business che includa diverse fonti di reddito, come affitto dello spazio per eventi privati, sponsorizzazioni, vendita di biglietti per eventi speciali, e servizi aggiuntivi come ristorazione o merchandising.

Esplorare la possibilità di offrire abbonamenti che includano vantaggi esclusivi per i residenti locali.

Creare sinergie con organizzazioni locali e regionali che possano aiutare a promuovere la struttura e le sue attività, ampliando l'audience e aumentando le entrate.

#### **Programmazione e gestione degli eventi:**

Pianificare un calendario di eventi che attiri regolarmente visitatori e partecipanti, sfruttando sia le occasioni locali sia quelle di rilevanza regionale.

Assicurare che gli eventi offerti siano in linea con gli interessi e le esigenze della comunità, per garantire una partecipazione elevata e sostenuta.

#### **Marketing e promozione:**

Sviluppare una strategia di marketing efficace per promuovere la struttura e le sue attività, utilizzando sia i canali tradizionali sia quelli digitali.

Coinvolgere attivamente la comunità locale attraverso campagne di sensibilizzazione, workshop e incontri aperti, per mantenere un alto livello di interesse e partecipazione.

Utilizzare i feedback per fare aggiustamenti operativi e programmatici, assicurando che la struttura rimanga rilevante e rispondente alle esigenze della comunità.

#### **Completamento e fruibilità del Museo:**

La realizzazione del museo presso il Castello Galluppi rappresenta un importante traguardo per la nostra comunità e un'opportunità unica per valorizzare il ricco patrimonio archeologico del territorio. Grazie al finanziamento ottenuto per i lavori di fornitura e posa in opera degli arredi nel 2020, siamo ora in grado di avanzare significativamente in questo progetto.

Il museo non sarà solo un luogo di conservazione dei reperti archeologici, ma diventerà un punto di riferimento.

Anche in tempi difficili, l'educazione al patrimonio culturale rimane una priorità, e il museo sarà un luogo non solo di conservazione ma anche di interpretazione della nostra storia e della nostra identità.

Il museo non sarà solo un luogo fisico, ma diventerà anche un "museo virtuale" grazie all'utilizzo dell'informatica, contribuendo così a diffondere la conoscenza del nostro patrimonio culturale a livello nazionale e internazionale.

Questo polo culturale e sociale diventerà un punto di aggregazione per la comunità, offrendo opportunità di apprendimento, riflessione e scoperta per tutti i visitatori.

Garantire che la gestione della struttura sia sostenibile e redditizia richiederà un impegno costante e una gestione attenta, ma con una pianificazione accurata e il coinvolgimento attivo della comunità, è possibile creare un asset di valore che beneficia l'intera città senza diventare un onere finanziario per il comune.

Quanto finora esposto è solo una parte di quanto occorrerà fare per completare lo straordinario lavoro lasciato ai cittadini drapiesi dall'amministrazione Porcelli 2019 – 2024, ovviamente gli obiettivi del nostro attuale programma con il quale intendiamo proporci agli elettori vuole essere altrettanto ambizioso ben conoscendo i problemi, le risorse e le opportunità che un territorio esprime e di cui ha bisogno.

## 18. POLITICHE SOCIALI

Il welfare rappresenta la concretezza del senso di comunità e della naturale propensione della comunità a prendersi cura di tutti i suoi membri, a partire da quelli più fragili e svantaggiati. Da qui, il dovere per il benessere delle persone e della comunità, che NON è solo "impegno per i deboli" ma "impegno per una società che, nell'essere vicina ai deboli, ritrova e preserva il suo essere comunità".

### **ANZIANI, DISABILITA' e NON AUTOSUFFICIENZA**

- **Dialogheremo con gli altri Comuni**, come fatto in passato, **esercitando un ruolo da protagonista nell'Ambito dei Piani di Zona per garantire una rete di servizi sociali rispondenti al meglio alle esigenze delle nostre persone anziane, con disabilità e di tutti i cittadini che si trovano in una condizione di disagio sociale.**
- **Favorire progetti di integrazione tra le generazioni** favorendo lo scambio del sapere da una generazione all'altra, favorendo iniziative tese all'incontro ed alla collaborazione fra giovani ed anziani, per valorizzare l'anziano come elemento cardine di esperienza e di saggezza per le nuove generazioni.
- **Garantire una presenza costante e un intervento immediato dei servizi sociali per arginare o porre rimedio a quelle situazioni di emergenza che richiedono un'attenzione particolare.**
- Inoltre, insieme all'"Ambito di Zona", associazioni di volontariato e cooperative sociali, l'Amministrazione si farà **promotrice di progetti per garantire servizi a supporto di anziani, disabili e famiglie con anziani e disabili a carico.** Incentivare le politiche di protezione e inclusione dedicate alle persone con disabilità e finalizzate a garantirne un concreto ed efficace sostegno durante tutte le fasi della vita.
- **Creare dei luoghi di aggregazione** e grazie al supporto delle associazioni e dei volontari organizzare corsi, attività e laboratori che impegnino le giornate dei nostri concittadini, promuovendo progetti di contrasto alla solitudine che prevedano un coinvolgimento attivo anche degli anziani e con il supporto delle associazioni organizzare gite e soggiorni in luoghi termali e culturali.
- Promozione di nuove forme di solidarietà attraverso **l'istituzione di una banca del tempo e di mutuo aiuto che permetterà di valorizzare le molteplici risorse presenti nella nostra comunità.**

### FAMIGLIA

- **Sviluppare e promuovere progetto denominato "Drapia comune dei bambini"**, costituito da politiche rivolte alla promozione del benessere dei minori.
- **Riattivare e Promuovere il Consiglio comunale dei Ragazzi.**

- **Aumentare progetti condivisi con le associazioni esistenti e con la Parrocchia, Corsi di orientamento all’inserimento nel mondo del lavoro ed alla propria professione futura.**
- **Realizzare una ludoteca comunale** coinvolgendo familiari, volontari e persone collocate a riposo ancora attive e disponibili.
- **Incentivo alle nascite** con contributi e corsi di formazione e dialogo alla genitorialità consapevole, per migliorare lo stile educativo genitoriale ed il clima affettivo familiare.
- Proseguire le attività di **Centri estivi e attività per i bambini.**

#### I GIOVANI

- **Creare un’attività come il “Tavolo delle Politiche Giovanili”,** strumento attraverso il quale si possono pianificare iniziative, promuovendo nuove forme di aggregazione giovanile e intergenerazionale.
- **Individuare sul territorio spazi da destinare all’aggregazione giovanile,** in cui gruppi e associazioni possano incontrarsi e confrontarsi.
- **Promuovere la partecipazione dei gruppi giovanili** proseguendo e migliorando il Servizio Civile Nazionale come opportunità di crescita, non solo per i giovani, ma per l’intera collettività, collaborando con le associazioni e gli enti presenti sul territorio per creare progetti nuovi e mirati.
- **Promuovere sinergie tra le associazioni di volontariato e gli uffici comunali per partecipare a bandi** al fine di acquisire risorse aggiuntive utilizzabili anche a fini sociali e turistici.
- **Ampliare e promuovere l’attività della Biblioteca Comunale,** come luogo di incontro, condivisione e promozione della cultura.

Pertanto il Comune di Drapia ha individuato i seguenti **obiettivi strategici** che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali ha inteso sviluppare l’azione dell’ente e che **concorrono alla realizzazione del valore pubblico.**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<b>Descrizione del Beneficio</b>	<b>Peso</b>	<b>Misura attesa</b>
<b>1.</b>  <b>TRASPARENZA AMMINISTRATIVA</b>          <b>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	<p>Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.</p> <p>La prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico ed ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, le misure di prevenzione della corruzione contribuiscono, cioè, a generare valore</p>	20	<p>Piena conformità alle prescrizioni normative in materia e loro miglioramento</p> <p>Piena conformità alle prescrizioni normative in materia e loro miglioramento</p>

	<p>pubblico, riducendo gli sprechi , orientando correttamente l'azione amministrativa verso un miglioramento dei servizi ed una percezione da parte della comunità amministrata in termini di utilità ed efficienza dell'ente pubblico.</p> <p>Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare .Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.</p>		
<p><b>2.</b></p> <p><b>RAFFORZAMENTO DELL'AUTONOMIA FINANZIARIA DELL'ENTE</b></p>	<p>L' erogazione dei servizi di competenza dell'Ente in un' ottica di razionalizzazione della spesa, correttezza amministrativa – contabile unitamente al recupero dell'evasione tributaria rafforzerà l'autonomia finanziaria dell'Ente. Da ciò ne deriverà un incremento dei servizi erogati e della qualità degli stessi.</p>	10	<p>Ulteriore attività di razionalizzazione delle spese e di recupero dell'evasione tributaria</p>
<p><b>3.</b></p> <p><b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b></p>	<p>Le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative,</li> <li>- le amministrazioni stesse,</li> <li>- i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.</li> </ul> <p>.Gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere "finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali</p>	10	<p>Elaborazione ed attuazione del piano della formazione mediante l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici previste dalle numerose disposizioni normativa. Predisposizione di un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.</p>
<p><b>4.</b></p> <p><b>ACCESSIBILITÀ DIGITALE</b></p>	<p>Attività amministrative e servizi gestiti mediante l'utilizzo di strumenti informatici che ne consentano maggiore funzionalità e tracciabilità</p>	10	<p>Le attività di digitalizzazione sono rivolte prevalentemente allo sviluppo e alla messa a disposizione dei cittadini e delle imprese di servizi digitali nuovi, pienamente integrati</p>

		<p>con le piattaforme trasversali nazionali e regionali (SPID, PagoPA, AppIO, ...) e soprattutto coerenti con le linee guida nazionali ed internazionali in tema di accessibilità e di usabilità anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.</p> <p>Ulteriori attività sono rivolte al rinnovamento delle procedure informatiche di back office al fine di incrementare la produttività e l'efficienza dei servizi comunali, grazie al passaggio a procedure software basate su protocolli moderni, affidabili ed interoperabili con le diverse banche dati sia interne che esterne.</p> <p>Partecipazione ai bandi di finanziamento delle Misure per la transizione digitale con miglioramento ed incremento dei servizi digitali per il cittadino erogati dal Comune e fruibili online.</p>
<b>PARTECIPAZIONE ATTIVA</b>	La partecipazione attiva è un diritto ed un dovere dei cittadini	<p>PARTECIPAZIONE ATTIVA</p> <p>Creare nuovi modelli di coinvolgimento, puntando di più su una migliore comunicazione; dall'uso di nuove tecnologie, da moderne applicazioni per segnalare, in entrata, guasti o disservizi agli uffici con feedback di ritorno, o semplicemente per avvisare, in uscita, la data di un evento di interesse collettivo, così come l'eventualità di realizzare una piattaforma per raccogliere pareri, opinioni, al di fuori dei canali social ufficiali.</p>
<b>SEMPLIFICAZIONE</b>	<p><b>Gli obiettivi di semplificazione</b> e reingegnerizzazione di processo si suddividono in due ambiti: uno riguarda la revisione dei regolamenti dell'Ente con il supporto del Segretario Generale e l'altro è finalizzato alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure e la loro dematerializzazione allo scopo di migliorare il funzionamento dell'Ente e la prestazione di servizi agli utenti</p>	<p>SEMPLIFICAZIONE</p> <p>1. La semplificazione dei regolamenti deve essere quindi intesa sia come principio collegato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei procedimenti/processi, sia come criterio di riorganizzazione delle attività amministrative nell'ottica dello sviluppo della consapevolezza. Il perseguimento di un'efficacia della</p>

			<p>regolazione è uno degli obiettivi dichiarati del PNRR che, partendo dall'adeguamento dei regolamenti alle novità normative, deve prevedere l'eliminazione degli oneri burocratici non necessari.</p> <p>2. Anche la semplificazione amministrativa, è uno dei tasselli a livello nazionale per favorire la crescita del Paese ed è a supporto trasversale di tutte e sei le missioni del PNRR con obiettivi specifici quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;</li> <li>2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;</li> <li>3. digitalizzazione delle procedure per l'edilizia e attività produttive;</li> <li>4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.</li> </ol>
<p><b>5.PROMOZIONE DEL TERRITORIO:</b>  <b>Cultura, Sport, Turismo, Svago</b>  <b>Marketing Territoriale</b>  <b>Attività Produttive, imprese e commercio</b></p>	<p><b>CULTURA , TURISMO:</b>          -Attivazione di iniziative che consentano la più ampia diffusione delle peculiarità del territorio al fine di migliorare i servizi agli utenti e avvicinare la popolazione alle attività dell'ente, offrendo una variegata programmazione culturale, sportiva, turistica in cui il comune è protagonista          -Il Comune deve sviluppare una proposta culturale variegata che generi valore culturale ma anche di attrazione turistica. E' in fase di sviluppo l'economia terziaria ed è necessario adottare misure volte alla valorizzazione dei prodotti e dei siti di valore storico ed archeologico.</p>	<p>15</p>	<p>-Il benessere della popolazione passa anche dal reddito e da una piena realizzazione in ambito lavorativo e imprenditoriale, nel quadro di una crescita economica che guarda al futuro in termini di sostenibilità e innovazione. Il Comune accompagna e promuove lo sviluppo dei principali asset economici del territorio, quello agro-alimentare, del turismo, dei servizi, del commercio .</p> <p>-Sostegno alle Associazioni di ogni genere attraverso patrocini gratuiti e contributi per la realizzazione di progetti di interesse storico, artistico, sportivo, culturale, gastronomico.</p> <p>Coinvolgimento dei cittadini e delle imprese, degli studenti</p> <p>. creazione di un sito internet dedicato a coloro i quali intendono conoscere il comune.</p> <p>-Creazione itinerari tematici che consentiranno ai turisti di visitare il territorio di Drapia scegliendo tra percorsi legati alla storia, al vino, al gusto, alla natura, alla religione. A tal fine sarà predisposta un'apposita cartellonistica, in varie lingue</p>

**SPORT:**  
 . miglioramento e promozione delle attività sportive

organizzazione di workshop per la promozione del territorio c  
 - Nel museo che verrà creato all'interno del "Castello Gallupi" e che è già dotato di vetrine e arredi, oltre alle esposizioni permanenti di reperti archeologici e oggetti che rimandano alla nostra storia e alle nostre tradizioni, dovranno essere allestite mostre e installazioni temporanee, anche aventi ad oggetto i tesori che sono stati rinvenuti nel territorio di Drapia

-Ammodernamento del Campo Sportivo di Sant'Angelo:  
 -Promozione della Pratica Sportiva Attraverso Eventi;  
 -Realizzazione di un Campo di Calcetto:  
 -Miglioramento e Conversione degli Impianti Sportivi Esistenti:  
 -Educazione e Prevenzione dell'Obesità Infantile:

Partecipazione a bandi regionali per la promozione e la valorizzazione del comune e delle sue peculiarità  
 Promozione e valorizzazione dei siti di interesse ambientale e turistico

Tutela e valorizzazione del patrimonio comunale anche quale strumento di rafforzamento dell'autonomia finanziaria

**6.SALUTE - SICUREZZA E SOSTEGNO SOCIALE:**  
**Servizi alle persone**  
**Pari Opportunità,**  
**Istruzione ed Edilizia Scolastica**  
**Ordine pubblico e sicurezza**

**SALUTE :** collaborazione con le aziende sanitarie affinché l'erogazione dei servizi sanitari mantengano sempre un alto livello di qualità ed efficienza, sicché ci impegneremo a:

**LA SICUREZZA** dei cittadini e dei turisti che frequentano la città è prioritaria.

10

**SALUTE :** attuazione delle politiche e degli interventi mirati ad adattare e indirizzare i servizi di salute pubblica, alle specifiche esigenze della comunità.

**SICUREZZA:** Costituiscono obiettivi strategici il l'assunzione di un agente di Polizia Municipale , l' incremento del numero di telecamere di videosorveglianza, l'implementazione della pubblica illuminazione ,interventi ulteriori per la sicurezza stradale dedicando un'attenzione

**ISTRUZIONE:**

- promozione dello sviluppo culturale della comunità
- Programma di edilizia scolastica per migliorare la qualità degli impianti scolastici e fronteggiare l'aumento della popolazione studentesca.

**SERVIZI ALLE PERSONE:**

Attivazione di iniziative/servizi finalizzate all'integrazione sociale dei cittadini in stato di disagio economico.  
 Interventi a favore dell'eliminazione delle disparità tra uomo e donna.  
 Azioni volte al controllo del territorio e alla prevenzione e repressione delle condotte illecite, con particolare riguardo al controllo edilizio, ambientale e commerciale.

particolare alle utenze deboli, controlli dinamici, il contrasto all'abbandono dei rifiuti, la prevenzione di fenomeni di disagio e marginalizzazione, la lotta al randagismo. Una maggiore sicurezza urbana passa anche attraverso l'ampliamento delle attività culturali e di animazione dei luoghi pubblici con la collaborazione della rete delle associazioni culturali presenti nel territorio, per rafforzare i presidi sociali, culturali e commerciali attraverso attività, eventi ed azioni di riqualificazione urbana e riutilizzo di spazi urbani.

-Creazione di un "gruppo WhatsApp di prevenzione", dove segnalare ogni attività potenzialmente pericolosa, come incendi dolosi, reati ambientali e frodi ai danni degli anziani.

-Messa in sicurezza degli edifici scolastici;  
 -completamento degli interventi per avere dei plessi scolastici efficienti e sicuri, con annessi, dove possibile, impianti sportivi e adeguate aule tecnologiche.

- Collaborazione con altre scuole:
- Organizzazione di eventi culturali, sportivi e ricreativi in collaborazione con altre scuole del territorio.
  - Proseguire con l'assegnazione di borse di studio agli studenti più meritevoli
  - Progetti di Educazione Civica

-Implementazione dei servizi di integrazione al reddito dei soggetti bisognosi, assistenza domiciliare educativa, assistenza domiciliare anziani e disabili gravi, voucher trasporto scolastico ed asili nido .

**7.SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO:**

-Deve essere assicurato un contesto salubre e sicuro,

15

1. Sviluppare un piano dettagliato per la manutenzione del

**DECORO URBANO**

**CENTRI STORICI E  
CONTRADE**

portando attenzione alla qualità dell'aria, del suolo e dell'acqua, quale base su cui fondare una infrastrutturazione verde e blu e tendenzialmente ad impatto climatico e a consumo di suolo pari a zero.  
-Valorizzazione delle aree verdi e cura del patrimonio comunale.  
-Il rispetto dell'ambiente coincide con il miglioramento della salute e del benessere economico delle nostre comunità.

Mantenimento e il potenziamento del decoro urbano inteso come pulizia strade, sfalcio e decespugliamento delle scarpate stradali, la cura del verde pubblico, Ville comunali, parchi giochi e delle aree fitness realizzate nel 2023/2024, il giardino del castello Galluppi, il giardino della memoria, l'area cimiteriale i plessi scolastici

**CENTRI STORICI E CONTRADE**

-azioni finalizzate alla rinascita dei centri storici

territorio, identificando le aree prioritarie e pianificando le attività in base alle esigenze specifiche di ciascuna zona. Monitorare costantemente lo stato di manutenzione del territorio e apportare eventuali aggiustamenti al piano in base alle condizioni e ai feedback della comunità.

2. Utilizzare bene i mezzi di cui il comune è in possesso grazie al finanziamento regionale ottenuto nel 2023: trattore accessoriatato di pala, rimorchio e braccio tagliaerba;

3. Dimostrare come l'assunzione del personale aggiuntivo dedicato alla riqualificazione del territorio si rivelerà ancora di più un investimento prezioso per garantire che le attività di pulizia e manutenzione siano eseguite regolarmente e in modo efficace;

4. Coinvolgimento della Comunità: coinvolgere attivamente la comunità locale nella cura e nel mantenimento del territorio attraverso programmi di volontariato, giornate di pulizia e sensibilizzazione ambientale;

5. Individuazione di una strategia di lungo termine nella gestione delle acque :

6. necessità di realizzare gli interventi già avviati ed in corso di completamento, ma anche ricerca di ulteriori finanziamenti che possano contribuire a ridurre le perdite nelle reti idriche e individuare nuove fonti idriche.

**CENTRI STORICI E CONTRADE:**

-progetto di realizzazione ricettività diffusa;

-accordi con i proprietari degli edifici abbandonati affinché possano cedere all'ente comunale o a singoli cittadini, la loro proprietà ad un prezzo simbolico, purché gli acquirenti si impegnino a ristrutturare l'edificio mantenendone le caratteristiche estetiche originali e presentino un progetto di rilancio dello stesso prevedendo di abitarlo o di adibirlo a struttura ricettiva;

-organizzazione di eventi nel corso dell'anno,

**VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE DEL PATRIMONIO ARCHEOLOGICO E STORICO-ARTISTICO LOCALE**

**VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE DEL PATRIMONIO ARCHEOLOGICO E STORICO-ARTISTICO LOCALE**

Promozione e il miglioramento della conoscenza e della fruizione dei siti archeologici e storico-artistici locali.

-creazione di centri di aggregazione, incluse aree attrezzate per il gioco dei bambini e luoghi dedicati al ritrovo degli anziani

**VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE DEL PATRIMONIO ARCHEOLOGICO E STORICO-ARTISTICO LOCALE**

1. promuovere e preservare i siti di rilevanza storica e artistica (miglioramenti nell'accessibilità, nella segnaletica informativa e nella sicurezza dei siti) per rendere più piacevole e istruttiva la visita per i turisti e i cittadini locali.
2. Promuovere Campagne di Scavi Archeologici
3. Organizzare e finanziare campagne di scavi nei siti archeologici di Torre Galli, Cardillo e Sant'Angelo.
4. Stabilire partnership con università, scuole e altre istituzioni culturali per supportare le ricerche e gli scavi, nonché per sviluppare programmi educativi che coinvolgano studenti e ricercatori nel processo di scoperta e conservazione.
5. Organizzare eventi, mostre e conferenze per sensibilizzare la comunità locale e i visitatori sull'importanza del nostro patrimonio archeologico e storico-artistico.
6. Creare guide, brochure, e contenuti digitali multimediali che mettano in luce la storia e il significato dei siti archeologici e storico-artistici del territorio, incoraggiando il turismo culturale e educativo.

**AREE PROTETTE**

**AREE PROTETTE**

Preservare e valorizzare le aree naturalistiche protette presenti nel territorio comunale di Drapia, inserite nella Rete Natura 2000

**AREE PROTETTE**

1. Preservazione delle aree protette
2. Valorizzazione e fruizione: Si promuoverà la fruizione responsabile delle aree protette. Saranno organizzate attività di educazione ambientale e visite guidate per sensibilizzare sul valore della biodiversità e sull'importanza della conservazione degli ecosistemi.
3. Turismo sostenibile: Si promuoverà il turismo sostenibile nelle aree naturalistiche,

**RACCOLTA DIFFERENZIATA**

**RACCOLTA DIFFERENZIATA**

Programma di interventi per la tutela ambientale, gestione ottimale del servizio raccolta rifiuti.

**RISPARMIO ENERGETICO**

**RISPARMIO ENERGETICO**

Progettare e realizzare nuovi impianti per la produzione energetica da fonti alternative, nonché l'attuazione di strategie mirate al risparmio energetico su impianti e immobili di proprietà comunale, sfruttando gli incentivi previsti per la realizzazione di Comunità energetiche rinnovabili.

incoraggiando pratiche eco-compatibili e il rispetto dell'ambiente da parte dei visitatori. Questo potrebbe includere lo sviluppo di infrastrutture e servizi turistici che rispettino l'ambiente, come sentieri escursionistici, aree di pic-nic ecologiche e strutture di accoglienza eco-friendly.

4. Coinvolgimento della comunità locale

**RACCOLTA DIFFERENZIATA**

a) Incentivare la raccolta differenziata;

b) campagna di sensibilizzazione sull'importanza della corretta separazione dei rifiuti e del loro conferimento

c) Avviare programmi di sensibilizzazione nelle scuole, workshop per adulti e campagne informative

d) Utilizzare tutti i canali di comunicazione disponibili

**RISPARMIO ENERGETICO**

1. Installazione di impianti fotovoltaici sugli immobili comunali per renderli autosufficienti dal punto di vista energetico e ridurre i costi per la collettività.

2. Sensibilizzazione e promozione dell'utilizzo dei finanziamenti comunitari, statali e regionali destinati alla realizzazione di impianti fotovoltaici e solare termico da parte dei privati attraverso attività di comunicazione e sensibilizzazione;

3. Efficientamento energetico degli edifici comunali per ridurre i consumi energetici e le emissioni, contribuendo così a contenere i costi per la collettività e a preservare l'ambiente;

4. Iniziative di sensibilizzazione ambientale tese ad incrementare comportamenti virtuosi e attività di controllo, contribuendo alla salvaguardia dell'ambiente.

5. Riduzione dell'inquinamento



N .	Obiettivo	OBIETTIVO strategico	Attività	Indicatori	Termine	Peso
1	<b>Pianificare ed espletare l'attività dell'Ente nei Servizi di competenza in un'ottica di razionalizzazione della spesa, correttezza contabile e di miglioramento della qualità del servizio</b>	Rafforzamento autonomia finanziaria	<p>-Attività di programmazione e controllo di gestione dei servizi di competenza in relazione anche alla qualità</p> <p>-Proposta e verifica nei tempi indicati dall'ufficio dei residui attivi e passivi da riportare nel rendiconto</p>	<p>-Atti programmatori</p> <p>-attività propositiva svolta;</p> <p>- qualità e tempestività nella predisposizione degli atti,</p> <p>- qualità ed incisività dell'attività di supporto giuridico amministrativo nella fase di organizzazione e predisposizione degli atti</p> <p>-Soluzioni innovative proposte ed attuate per il miglioramento di taluni servizi trasmissione nei termini richiesti dell'elenco dei residui attivi e passivi da mantenere o da e Tempestività nella redazione degli atti</p> <p>- Inoltro agli uffici interni ed esterni</p> <p>- n. proposte deliberazioni formulate o sulle quali espresso parere regolarità tecnica; n determinazioni adottate</p>	31.12.25	15%
2	<b>Razionalizzazione della spesa negli affidamenti</b>	Rafforzamento autonomia finanziaria	Espletamento procedure comparative approvvigionamento attraverso piattaforme informatiche	N. procedure comparative espletate N affidamenti diretti espletati produzione report monitoraggio spese	31.12.25	15%
3	<b>Ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);</b> promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche; consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ; integrazione tra Sistema di monitoraggio della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni; miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;	Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<p>-Attuazione misure di prevenzione previste nella sezione rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>-Monitoraggio attuazione piano</p> <p>-Predisposizione degli atti di competenza in conformità al PTPCT</p> <p>-Vigilanza rispetto codice di comportamento dei dipendenti assegnati</p> <p>-Attività di verifica della presenza del personale in servizio mediante software di gestione</p> <p>-Rispetto dei termini procedurali</p> <p>-Accesso telematico a dati e documenti</p> <p>-Trasmissione dati al RPC in conformità al PTPC</p> <p>-rispetto obblighi di pubblicazione di cui al Pieno triennale trasparenza, D. Lgs 33/2013 e s.m.i, Linee guida ANAC,</p> <p>-Rispetto protocolli di legalità e patti di integrità</p> <p>-Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ;</p> <p>-Registro accesso civico Pubblicazione in amm trasp dei registri indicati nel ptpct</p> <p>-Rispetto disciplina in materia di conflitto di interessi</p>	<p>Proposte formulate</p> <p>Relazione sullo stato di attuazione del PTPCT</p> <p>Attività formative promosse</p> <p>Rispetto tempi assegnati</p> <p>Riscontro istanze accesso civico</p> <p>Pubblicazione registro accesso civico</p> <p>N. richieste effettuate</p> <p>Pubblicazione in amministrazione trasparente dati ulteriori</p> <p>Diffide per mancato rispetto dei termini procedurali</p> <p>Nomina responsabili dell'istruttoria e doppia sottoscrizione dei provvedimenti adottati</p> <p>Nei provvedimenti adottati adeguata descrizione del procedimento svolto, chiarezza e completezza della motivazione</p> <p>Rotazione negli incarichi di rup</p> <p>Costituzione gruppi di lavoro , ove non è possibile realizzare la rotazione ordinaria</p> <p>Attività di verifica del nucleo di valutazione della coerenza fra gli obiettivi di performance assegnati con deliberazione della Giunta comunale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.</p>	30.06.25 31.12.25	30%

N .	Obiettivo	OBIETTIVO strategico	Attività	Indicatori	Termine	Peso
4	<p><b>Sviluppo e messa a disposizione dei cittadini e delle imprese di servizi digitali nuovi</b>, pienamente integrati con le piattaforme trasversali nazionali e regionali (SPID, PagoPA, AppIO, ...)</p> <p><b>Semplificazione</b></p>	<p>Accessibilità digitale</p> <p>Semplificazione e reingegnerizzazioni e dei processi</p>	<p>-Accelerazione del processo di semplificazione amministrativa e di digitalizzazione, sia rendendo più agevoli le interazioni con cittadini e imprese, attraverso l'uso competitivo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), sia attraverso la ricerca di un miglioramento continuo dei processi dell'Ente, in coerenza con gli obiettivi definiti dal Legislatore e dall'Agenzia per l'Italia Digitale;</p> <p>-Migliore utilizzo di PagoPA quale sistema di pagamenti elettronici;</p> <p>-Implementazione AppIO per interagire facilmente con l'Ente fornendo informazioni sui servizi, pagamenti e documenti mediante un'unica app e di tutti gli altri servizi finanziati con PA digitale;</p> <p>-Implementazione utilizzo software digitalizzazione atti e scrivania virtuale</p> <p>-Diffusione della fascicolazione digitale ( in special modo in materia di affidamenti, assunzioni, incarichi,istanze di accesso)</p> <p>-La conservazione nel tempo degli archivi di documenti e di dati informatici</p> <p><b>-Revisione delle norme regolamentari e approvazione nuovi regolamenti;</b></p> <p><b>-semplificazione e razionalizzazione delle procedure e la loro dematerializzazione;</b></p> <p>-modulistica standardizzata e pubblicazione sul sito istituzionale predisposizione della documentazione collegata ai procedimenti amministrativi</p> <p>- Documento Informatico;</p> <p>- automatizzazione della fase di registrazione di protocollo dei documenti in ingresso e uscita e assegnazione alle unità organizzative</p> <p>- Flussi documentali e protocollo Informatico;</p> <p>-automatizzazione dei processi di classificazione, fascicolazione e definizione delle informazioni base e specifiche per tipologia di documenti;</p> <p>- dematerializzazione dei flussi</p>	<p>-Numero e tipologia dei servizi offerti in forma digitale per semplificare il rapporto con i propri cittadini e le imprese.</p> <p>-Tipologia di infrastrutture e piattaforme abilitanti ad una visione organizzata e sistemica del comune livello di digitalizzazione dell'infrastruttura comunale;</p> <p>-Possibilità di consultare la propria corrispondenza con il Comune, verificare la propria posizione anagrafica e tributaria, inviare dichiarazioni e presentare pratiche SUE, in piena sicurezza, senza doversi recare agli sportelli fisici, evitando code e tempi di attesa;</p> <p>-N. procedimenti informatizzati</p> <p>-Implementazione dei sistemi informatici per la gestione dei procedimenti</p> <p>Transizione digitale</p> <p>-N regolamenti approvati o rivisitati</p> <p>-N procedimenti standardizzati con pubblicazione della relativa modulistica</p> <p>-N. e descrizione fascicoli informatici</p> <p>-Percentuale documenti dematerializzati</p> <p>-N di dipendenti coinvolti nell'attività di semplificazione dei procedimenti</p> <p>-Formazione propria e del personale assegnato</p>	31.12.2025	20 %

N.	Obiettivo	OBIETTIVO strategico	Attività	Indicatori	Termine	Peso
			documentali sia in ingresso che in uscita; -definizione del processo di conservazione dei documenti informatici, dei fascicoli informatici e degli archivi nonché delle copie - Conservazione			
5	<b>Sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale dipendente e crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona</b>	Formazione del personale	-Attuazione piano formazione -Monitoraggio -Registrazione alla piattaforma syllabus -Ulteriori iniziative formative proposte	-Elenco iniziative formative partecipate -N. ore di formazione effettuate	31.12.2025	20%

#### Art. 4 OBIETTIVI OPERATIVI

All'interno della logica dell'albero della performance gli obiettivi generali strategici sono collegati alla realizzazione degli obiettivi operativi che saranno assegnati ai vari responsabili di servizio. Ad ogni obiettivo verrà assegnato un indicatore cui viene attribuito un valore atteso (target), il tempo previsto per il suo conseguimento e la quantificazione delle risorse umane.

#### Art. 5 RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO

L'art. 4-bis, comma 2, del DL n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, stabilisce che siano assegnati ai Responsabili funzionari E.Q. specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.

Ai sensi del predetto art. 4 bis il Revisore dei conti verifica il raggiungimento degli obiettivi di performance sul rispetto dei tempi di pagamento considerando l'indicatore di ritardo annuale elaborato mediante la Piattaforma per la Certificazione dei Crediti (PCC) e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente, come previsto dall'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861 della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Occorrerà pertanto procedere all'adeguamento del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance che tenga conto del peso dell'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento sull'intera performance del Responsabile di servizio

**Pertanto si assegna a ciascun Responsabile di servizio il seguente obiettivo di performance individuale.**

Obiettivo	Valore pubblico	Indicatore di misurazione	Responsabile	Target	Peso dell'obiettivo
<b>Rispetto dei tempi di pagamento (30 giorni)</b>	Sviluppo e sostenibilità Rafforzamento autonomia finanziaria	Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella Piattaforma per i Crediti Commerciali e attestato dal Revisore dei conti	-Resp. Servizio amministrativo Mazzitelli Lorenzo -Resp. Servizio finanziario Crisafio Carmelina - Resp. Servizio tecnico Di Renzo Rosario - Resp. Servizio Tributi Fiamingo Serafino	< 0 -	L'obiettivo corrisponde al 30% del totale della performance individuale di ciascun Responsabile di servizio responsabile del pagamento delle fatture commerciali.

Nel piano dettagliato degli obiettivi operativi vengono individuati altri obiettivi connessi agli strumenti e procedure che hanno a disposizione gli Enti Locali per ridurre i tempi di pagamento e garantire la tempestività delle transazioni finanziarie, come definiti nella circolare n. 17 del 9 aprile 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e nei riferimenti normativi associati.

## **Art. 6 AZIONI MIGLIORAMENTO PERFORMANCE E COLLEGAMENTO COL PIANO PREVENZIONE CORRUZIONE**

In definitiva il percorso seguito dall'Amministrazione nella definizione del presente Piano Performance ha tenuto conto dei vari momenti, contesti e strategie in cui la medesima viene ad operare, ispirandosi ai principi di trasparenza e correttezza istituzionale e legalità richiamati dalle varie normative vigenti, ma soprattutto in relazione e coerenza con la programmazione economica di Bilancio che impone una nuova ottica politica diretta a intraprendere nuove strade di operatività ai fini dello sviluppo produttivo della comunità amministrata. In particolare il concreto perseguimento degli obiettivi dovrà essere coordinato con il rispetto dei contenuti previsti nel Piano prevenzione della corruzione sotto il profilo dell'osservanza degli adempimenti in materia di valutazione e gestione del rischio, di formazione del personale, di trasparenza. Questo documento costituisce perciò una base di partenza, sia per l'Amministrazione che per il Nucleo di valutazione cui spetterà il precipuo compito di definire e apportare, di concerto con la struttura burocratica, proposte di miglioramento al ciclo di gestione della performance da trasformare in obiettivi condivisi con l'Amministrazione e inseriti nel Piano medesimo.

## **PIANO DETTAGLIATO OBIETTIVI OPERATIVI ESERCIZIO 2025**

### **SERVIZIO TECNICO**

**Responsabile del Servizio Arch. Rosario Di Renzo**

**Al Servizio Tecnico** sono assegnate la seguente unità:

- Rosario DI RENZO - Area Funzionari ed Elevata Qualificazione - Istruttore Direttivo Tecnico;
- Antonio ROMBOLA' - Area Istruttori già categoria C – Istruttore Tecnico;
- Pasquale ROMBOLA' - Area Istruttori già categoria C – Istruttore Tecnico;
- Bonaventura BAGNATO – Area Istruttori ex categoria C - Agente di Polizia Municipale;
- Giovanni CONTARTESE - Area Operatori già categoria A – Operario;

La funzione di Responsabile del Servizio Tecnico è stata conferita con decreto Sindacale n. 5 del 12.06.2024 all'Arch. Rosario Di Renzo dal 12.06.2024 sino alla durata del mandato del Sindaco;

Il servizio Tecnico è articolato nei seguenti uffici:

- a) Lavori Pubblici;
- b) Urbanistica e gestione del territorio;
- c) Gestione Demanio e Patrimonio;
- d) Protezione civile;
- e) Gestione impianti;
- f) Igiene, Ecologia ed ambiente;
- g) Necroscopico e cimiteriale;
- h) Automezzi comunali;
- i) Attività produttive e sviluppo economico;
- j) Economato.
- l) Polizia municipale;

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>1Ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);</b> -promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche; -consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ; -integrazione tra Sistema di monitoraggio della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni; -miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente	-Attuazione misure di prevenzione previste nella sezione rischi corruttivi e trasparenza -Monitoraggio attuazione piano -Predisposizione degli atti di competenza in conformità al PTPCT -Vigilanza rispetto codice di comportamento dei dipendenti assegnati -Attività di verifica della presenza del personale in servizio mediante software di gestione -Rispetto dei termini procedurali -Accesso telematico a dati e documenti -Trasmissione dati al RPC in conformità al PTPC -rispetto obblighi di pubblicazione di cui al Pieno triennale trasparenza, D. Lgs 33/2013 e s.m.i, Linee guida ANAC, -Rispetto protocolli di legalità e patti di integrità -Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ; -Registro accesso civico Pubblicazione in amm trasp dei registri indicati nel ptpct -Rispetto disciplina in materia di conflitto di interessi	-Proposte formulate -Relazione sullo stato di attuazione del PTPCT -Attività formative promosse -Rispetto tempi assegnati -Riscontro istanze accesso civico -pubblicazione registro accesso civico -N. richieste effettuate -Pubblicazione in amministrazione trasparente dati ulteriori -Diffide per mancato rispetto dei termini procedurali -Nomina responsabili dell'istruttoria e doppia sottoscrizione dei provvedimenti adottati -Nei provvedimenti adottati adeguata descrizione del procedimento svolto, chiarezza e completezza della motivazione -Rotazione negli incarichi di rup -Costituzione gruppi di lavoro , ove non è possibile realizzare la rotazione ordinaria -Attività di verifica del nucleo di valutazione della coerenza fra gli obiettivi di performance assegnati e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	<b>30.06.2025</b> <b>31.12.2025</b>	<b>10%</b>
Formazione del personale	<b>2.Sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale dipendente e crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona</b>	-Attuazione piano formazione -Monitoraggio -Registrazione alla piattaforma syllabus -Ulteriori iniziative formative proposte	-Elenco iniziative formative partecipate ed elenco iniziative formative autorizzate -N. ore di formazione effettuate -N. ore di formazione autorizzate al personale assegnato	30.06.2025 31.12.2025	<b>10%</b>
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente	<b>3 Programmazione finanziaria e preventiva degli impegni di spesa</b>	-Assicurare la compatibilità tra programmi di pagamento e gli stanziamenti di bilancio (art. 9 del Decreto Legge n. 78 del 2009 e art. 183 D.lgs. n. 267/2000)	Prima dell'emissione del mandato di pagamento attestazione della compatibilità tra il programma dei pagamenti e gli stanziamenti di bilancio	30.06.2025 31.12.2025	<b>5%</b>

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
	<b>Mappatura dei processi di approvvigionamento e pagamento</b>	-Mappatura di tutte le fasi relative all'approvvigionamento dei beni e dei servizi, fino al pagamento delle fatture e alla chiusura del debito al fine di consentire un'analisi accurata dei tempi di esecuzione della spesa e dei possibili ritardi, consentendo l'adozione di misure correttive tempestive	-Mappatura del processo di Pagamento realizzata -Azioni correttive adottate dell'anno		

#### Centro di costo: Uso e Assetto del Territorio

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
	<b>4.Migliorare l'assetto e lo sviluppo urbanistico del territorio comunale.</b>	Definizione PSC e regolamento edilizio	Iter definitivo PSC	31.12.2025	15%
	<b>.Garantire la rispondenza alle norme di legge, ai regolamenti e ai vigenti strumenti urbanistici dei permessi di costruire</b>	Istruttoria in tempi certi dei procedimenti	N. istruttorie effettuate N. adeguamenti progettuali richiesti		
	<b>Rendere un servizio più efficiente al cittadino con riduzione dei tempi di attesa</b>	Rilascio permessi di costruire e certificazioni urbanistiche	Riduzione del 10% dei tempi di attesa rispetto a quelli attuali		
	<b>Attuare una azione preventiva e deterrente dell'abusivismo edilizio</b>	Pianificare i controlli sul territorio comunale verso le zone maggiormente colpite da abusivismo	N. controlli effettuati N. provvedimenti emessi N. sanzioni comminate N. procedimenti conclusi		

#### Centro di costo: Lavori Pubblici

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
----------------------	-----------	----------	------------	---------	------

	<p><b>5. Garantire la migliore fruibilità del territorio</b></p> <p><b>Completamento lavori e/o procedimenti in corso</b></p> <p><b>Intercettazione finanziamenti per la realizzazione di interventi</b></p> <p><b>Privilegiare una gestione programmata delle manutenzioni che consenta di ridurre gli interventi in emergenza</b></p>	<p>Attuazione del programma delle OO.PP. 2025-2027 e degli interventi programmati in bilancio</p> <p>Chiusura interventi in corso e/o procedimenti con predisposizione atti e liquidazione somme</p> <p><b>Allegato A :stato di attuazione lavori pubblici</b></p> <p>Redazione progettazione ed inoltrato pratiche per richieste di finanziamento</p> <p>-Programmazione degli interventi delle manutenzioni degli immobili prevenendo l'emergenza</p> <p>-Accurata manutenzione</p> <p>-Viabilità</p>	<p>-Numero e livelli di progettazione approvati</p> <p>-Numero lavori e servizi affidati nell'anno</p> <p>-Numero interventi e/o procedimenti conclusi</p> <p>-Stato di attuazione lavori pubblici</p> <p>-Numero progettazioni effettuate e relativo livello</p> <p>-Numero richieste finanziamento inoltrate</p> <p>-Numero ed elenco finanziamenti ottenuti</p> <p>-Riduzione del numero degli interventi effettuati in emergenza rispetto agli anni precedenti</p> <p>- Riduzione disagio utenti stradali</p>	31.12.2025	20%
--	---	---	---	------------	-----

#### IGIENE E AMBIENTE -SICUREZZA

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
	<p><b>6. Garantire i diritti dei cittadini utenti del servizio di igiene urbana</b></p> <p><b>Tutela dell'ambiente e della sicurezza dei cittadini</b></p>	<p>servizi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>raccolta e trasporto di rifiuti solidi urbani, rifiuti assimilati agli urbani, rifiuti pericolosi, rifiuti ingombranti, di raccolta differenziata con le modalità del porta a porta</li> <li>spazzamento delle vie e delle aree pubbliche</li> <li>Controllo e vigilanza sulla gestione della raccolta rifiuti con individuazione responsabilità inerenti abbandono rifiuti e loro errato conferimento e attivazione campagna prevenzione ed educazione cittadinanza</li> </ul>	<p>Corretta esecuzione contratto affidamento servizio;</p> <p>Interventi volti a garantire la gestione del servizio nel rispetto della normativa europea statale regionale</p> <p>Predisposizione</p> <p>Controlli</p> <p>sull'osservanza del regolamento servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani e di ordinanze sindacali</p>	31.12.2025	10%

	<b>7. Garantire la corretta gestione e manutenzione servizi di pubblica illuminazione, di rete idrica e fognante del territorio</b>	Attuazione dell'attività di manutenzione ordinaria sui servizi di P.I., rete idrica e fognante del territorio	Appalto affidamento Numero interventi effettuati	31.12.2025	10%
--	---	---	--	------------	-----

#### Digitalizzazione

Obiettivo strategico	Obiettivi	Attività	Indicatori	Termine	Peso
Trasparenza amministrativa prevenzione della corruzione accessibilità digitale rafforzamento autonomia finanziaria dell'E	<b>8. Corretto ed efficace utilizzo finanziamenti PA digitale</b> <b>Allegato B PA Digitale</b>	- Partecipazione agli avvisi pubblici, procedure di affidamento e contrattualizzazione -utilizzo del finanziamento e rendicontazione - implementazione e pubblicazione servizi digitali per i cittadini affidamento  e contrattualizzazione , utilizzo del finanziamento e rendicontazione  Predisposizione e pubblicazione obiettivi di accessibilità Implementazione utilizzo servizi digitali per i cittadini ( app io , sito istituzionale ecc)	-Importi assegnati , -fasi procedurali espletate -livello di utilizzo del finanziamento -livello di digitalizzazione raggiunto -formazione espletata	31.12.2025	10%

#### -Commercio – Attività produttive

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
SALUTE - SICUREZZA E SOSTEGNO SOCIALE  PROMOZIONE DEL TERRITORIO	<b>9. Pianificazione e controllo nelle attività economiche e commerciali presenti nel territorio</b>	Gestione informatizzata delle attività economiche e commerciali con gestione relativa tramite SUAP con interscambio dati con l'ufficio Tributi ai fini della lotta all'evasione	N. pratiche espletate  N. aggiornamenti alla banca dati	31.12.2025	10%

**SERVIZIO AMMINISTRATIVO**  
**Responsabile del Servizio pro-tempore Dott. Lorenzo Mazzitelli**

Al Servizio Amministrativo sono assegnate la seguente unità:

- Lorenzo Mazzitelli - Area Istruttori ex categoria C – Istruttore Amministrativo;
- Sabrina Calamita - Area operatori esperti ex categoria B – Esecutore Amministrativo.

Con decreto n.7 del 12/06/2024, il Sindaco ha nominato il dipendente Lorenzo Mazzitelli, Responsabile del Servizio Amministrativo e sino al 31/12/2024, successivamente prorogato con il decreto n. 1 del 02/01/2025.

Il servizio Amministrativo è articolato nei seguenti uffici:

- a) Segreteria e Affari generali
- b) Protocollo e notifiche;
- c) Personale (fatte salve le attribuzioni rimesse al Servizio Finanziario);
- d) Cultura/turismo ;
- e) Demografico;
- f) Politiche sociali;
- g) Pubblica Istruzione;
- h) Servizio cani randagi;
- i) contenzioso (ad eccezione di quello tributario)

Obiettivo strategico	Obiettivo	attività	Indicatori	termine	Peso
Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>1 Ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);</b> promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche; consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ; integrazione tra Sistema di monitoraggio della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni; miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;	-Attuazione misure di prevenzione previste nella sezione rischi corruttivi e trasparenza -Monitoraggio attuazione piano -Predisposizione degli atti di competenza in conformità al PTPCT -Vigilanza rispetto codice di comportamento dei dipendenti assegnati -Attività di verifica della presenza del personale in servizio mediante software di gestione -Rispetto dei termini procedurali -Accesso telematico a dati e documenti -Trasmissione dati al RPC in conformità al PTPC -rispetto obblighi di pubblicazione di cui al Pieno triennale trasparenza,	-Proposte formulate -Relazione sullo stato di attuazione del PTPCT -Attività formative promosse -Rispetto tempi assegnati -Riscontro istanze accesso civico -pubblicazione registro accesso civico -N. richieste effettuate -Pubblicazione in amministrazione trasparente dati ulteriori -Diffide per mancato rispetto dei termini	30.06.25 31.12.25	<b>15</b>

Obiettivo strategico	Obiettivo	attività	Indicatori	termine	Peso
		<p>D. Lgs 33/2013 e s.m.i, Linee guida ANAC, -Rispetto protocolli di legalità e patti di integrità -Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ; -Registro accesso civico Pubblicazione in amm trasp dei registri indicati nel ptpt -Rispetto disciplina in materia di conflitto di interessi</p>	<p>procedimentali -Nomina responsabili dell'istruttoria e doppia sottoscrizione dei provvedimenti adottati -Nei provvedimenti adottati adeguata descrizione del procedimento svolto, chiarezza e completezza della motivazione -Rotazione negli incarichi di rup -Costituzione gruppi di lavoro , ove non è possibile realizzare la rotazione ordinaria -Attività di verifica del nucleo di valutazione della coerenza fra gli obiettivi di performance assegnati e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.</p>		
Formazione del personale	<b>2.Sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale dipendente e crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona</b>	<p>-Attuazione piano formazione -Monitoraggio -Registrazione alla piattaforma syllabus -Ulteriori iniziative formative proposte</p>	<p>-Elenco iniziative formative partecipate ed elenco iniziative formative autorizzate -N. ore di formazione effettuate -N. ore di formazione autorizzate al personale assegnato</p>		10

Obiettivo strategico	Obiettivo	attività	Indicatori	termine	Peso
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente	<b>3 Programmazione finanziaria e preventiva degli impegni di spesa</b>  <b>Mappatura dei processi di approvvigionamento e pagamento</b>	-Assicurare la compatibilità tra i programmi di pagamento e gli stanziamenti di bilancio (art. 9 del Decreto Legge n. 78 del 2009 e art. 183 D.lgs. n. 267/2000)  -Mappatura di tutte le fasi relative all'approvvigionamento dei beni e dei servizi, fino al pagamento delle fatture e alla chiusura del debito al fine di consentire un'analisi accurata dei tempi di esecuzione della spesa e dei possibili ritardi, consentendo l'adozione di misure correttive tempestive.	-Prima dell'emissione del mandato di pagamento attestazione della compatibilità tra il programma dei pagamenti e gli stanziamenti di bilancio  -Mappatura del processo di pagamento realizzata -Azioni correttive adottate dell'anno	31.12.2025	5%

#### Servizi: Istruzione-cultura- socio assistenziali- anagrafici ed elettorali

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
<b>TRASPARENZA AMMINISTRATIVA</b> <b>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> <b>DIGITALIZZAZIONE</b>	<b>4. Corretto ed efficace espletamento servizi anagrafici ed elettorali</b>	Attività ordinaria -Convalida dati anagrafici presso ANPR Periodico allineamento Anagrafe residenti con anagrafe tributaria Aggiornamento periodico AIRE	N. carte identità rilasciate Percentuale raggiunta nell'attività e tempi di espletamento Disservizi lamentati dagli utenti cittadini	Termini di legge	10%
<b>SALUTE - SICUREZZA E SOSTEGNO SOCIALE</b> <b>TRASPARENZA AMMINISTRATIVA</b> <b>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	<b>5. Corretto funzionamento servizi e forniture scuole: servizio trasporto scolastico, mensa scolastica, fornitura libri di testo e materiale didattico</b>	-fornitura e somministrazione pasti agli alunni delle scuole dell'Infanzia e Primaria del Comune - Affidamento servizio consulenza igiene alimenti -Erogazione contributi regionali per fornitura libri di testo – L. 448/98. -Erogazione contributo a sostegno della spesa delle famiglie per l'istruzione.	Provvedimenti adottati Migliore qualità del servizio Rispetto clausole contrattuali	31.12.2025	10%



**Personale**

<b>Obiettivo strategico</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Attività</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Termine</b>	<b>Peso</b>
<p>Trasparenza amministrativa</p> <p>prevenzione della corruzione</p> <p>rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente</p>	<p><b>8. Applicazione istituti contrattuali personale dipendente</b></p> <p><b>Gestione personale</b></p> <p><b>piano fabbisogni personale a tempo indeterminato e determinato nel rispetto dei vincoli normativi programmazione ed attuazione</b></p>	<p>-Costituzione Fondo Salario accessorio in applicazione delle nuove disposizioni contrattuali e relativa liquidazione</p> <p>-Stipula contrattazione decentrata anno corrente</p> <p>-Attività di verifica della presenza del personale in servizio mediante software di gestione</p> <p>- digitalizzazione del procedimento di trasmissione dei dati al personale</p> <p>-Verifiche malattia, permessi, congedi ecc</p> <p>-Conto annuale del personale e relazione</p> <p>-Predisposizione regolamento gestione presenze in ufficio</p> <p>-predisposizione regolamento</p> <p>- conferimento incarichi elevata qualificazione</p> <p>- pesatura incarichi elevata qualificazione</p> <p>-Supporto al segretario generale nella predisposizione piano</p> <p>-Espletamento procedure per assunzioni a tempo indeterminato e determinato</p> <p>-verifica dei requisiti</p>	<p>Adozione relativi provvedimenti</p> <p>liquidazione degli istituti contrattuali</p> <p>Verifiche a campione</p> <p>rispetto dei termini prescritti</p> <p>digitalizzazione procedimento gestione presenze</p> <p>Approvazione regolamenti</p> <p>-Approvazione ed aggiornamento piano</p> <p>-Attivazione procedure selettive</p> <p>-Completamento procedure e tempi</p> <p>-Eventuali impugnazioni delle procedure selettive espletate</p>	<p>31.12.2025</p>	<p>15%</p>

**Servizio legale**

<b>Obiettivo strategico</b>	<b>Obiettivi</b>	<b>Attività</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Termine</b>	<b>Peso</b>
-----------------------------	------------------	-----------------	-------------------	----------------	-------------

	9. Difendere, tramite incarichi legali, e sostenere le ragioni dell'Ente, prevenendo ove possibile contenziosi di qualsiasi genere, addivenendo nei limiti del possibile ad accordi bonari o transazioni	-Affidamento incarichi legali -Rafforzare la correttezza dell'operato dell'Ufficio sulla scorta dell'esito dei giudizi; tutelare gli interessi dell'Ente	Percentuale dei contenziosi risolti positivamente e n. accordi o transazioni conclusi	31.12.2025	100%
--	--	--	---	------------	------

## SERVIZIO FINANZIARIO

Responsabile del Servizio pro-tempore: CRISAFIO Maria Carmela

Nominata con Decreto sindacale n. 6 del 12.06.2024

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>1Ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);</b> -promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche; -consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ; -integrazione tra Sistema di monitoraggio della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni; -miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente	-Attuazione misure di prevenzione previste nella sezione rischi corruttivi e trasparenza -Monitoraggio attuazione piano -Predisposizione degli atti di competenza in conformità al PTPCT -Vigilanza rispetto codice di comportamento dei dipendenti assegnati -Attività di verifica della presenza del personale in servizio mediante software di gestione -Rispetto dei termini procedurali -Accesso telematico a dati e documenti -Trasmissione dati al RPC in conformità al PTPC -rispetto obblighi di pubblicazione di cui al Pieno triennale trasparenza, D. Lgs 33/2013 e s.m.i, Linee guida ANAC, -Rispetto protocolli di legalità e patti di integrità -Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ; -Registro accesso civico Pubblicazione in amm trasp dei registri indicati nel ptpct	-Proposte formulate -Relazione sullo stato di attuazione del PTPCT -Attività formative promosse -Rispetto tempi assegnati -Riscontro istanze accesso civico -pubblicazione registro accesso civico -N. richieste effettuate -Pubblicazione in amministrazione trasparente dati ulteriori -Diffide per mancato rispetto dei termini procedurali -Nomina responsabili dell'istruttoria e doppia sottoscrizione dei provvedimenti adottati -Nei provvedimenti adottati adeguata descrizione del procedimento svolto, chiarezza e completezza della motivazione -Rotazione negli incarichi di rup -Costituzione gruppi di lavoro , ove non è possibile realizzare la rotazione ordinaria -Attività di verifica del nucleo di valutazione della coerenza fra gli obiettivi di performance assegnati e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	<b>30.06.2025</b> <b>31.12.2025</b>	<b>10%</b>

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
		-Rispetto disciplina in materia di conflitto di interessi			
Formazione del personale	<b>2.Sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale dipendente e crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona</b>	-Attuazione piano formazione -Monitoraggio -Registrazione alla piattaforma syllabus -Ulteriori iniziative formative proposte	-Elenco iniziative formative partecipate ed elenco iniziative formative autorizzate -N. ore di formazione effettuate -N. ore di formazione autorizzate al personale assegnato	30.06.2025 31.12.2025	<b>10%</b>
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione  Trasparenza amministrativa	<b>3 Programmazione finanziaria e preventiva degli impegni di spesa</b>  <b>Mappatura dei processi di approvvigionamento e pagamento</b>	-Assicurare la compatibilità tra programmi di pagamento e gli stanziamenti di bilancio (art. 9 del Decreto Legge n. 78 del 2009 e art. 183 D.lgs. n. 267/2000)  -Mappatura di tutte le fasi relative all'approvvigionamento dei beni e dei servizi, fino al pagamento delle fatture e alla chiusura del debito al fine di consentire un'analisi accurata dei tempi di esecuzione della spesa e dei possibili ritardi, consentendo l'adozione di misure correttive tempestive	Prima dell'emissione del mandato di pagamento attestazione della compatibilità tra il programma dei pagamenti e gli stanziamenti di bilancio  -Mappatura del processo di Pagamento realizzata -Azioni correttive adottate dell'anno	30.06.2025 31.12.2025	<b>10%</b>

### Contabilità attività finanziaria

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	peso
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione  Trasparenza	4.Concorrere all'obiettivo nazionale della riduzione della spesa pubblica nel rispetto degli equilibri di bilancio, verificando la conciliabilità delle restrizioni imposte da tale norma con le esigenze gestionali dell'Ente.	-Proposte e attività volte a garantire una corretta programmazione e rendicontazione nel rispetto del principio di riduzione della spesa -Monitoraggio sul rispetto degli equilibri di bilancio di cui alla Legge 145/2018.	Predisposizione di prospetti statistici periodici e proposte Operative. Formazione e predisposizione documenti di Bilancio, schema completo del D.U.P. 2025/2027, con raccolta presso gli uffici dei dati in merito agli obiettivi programmatici, opere pubbliche e dati statistici. Equilibri, riaccertamento residui e rendiconto di gestione	31.12.2025	10 %

amministrativa	Monitoraggio adempimenti in materia di armonizzazione sistemi contabili	Accantonare fondo svalutazione crediti in caso mancata riscossione residui e rendere omogenei confrontabili e aggregati il bilancio in modo da evitare squilibri nella gestione	Individuare strumenti idonei a gestire nuovo sistema		
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	5.Favorire il potenziamento del controllo di gestione	Fornire dati contabili diretti ad accertare l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa e la qualità di taluni servizi.	Presentazione in tempo reale referti richiesti dal collegio dei revisori, dalla Corte Conti ed altri organi ministeriali	31.12.2025	10 %
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	6.Fatturazione in forma elettronica e Split Payment	Invio e ricezione fatture in formato elettronico attraverso aggiornamento sistemi informatici e flussi procedurali che ne derivano	Iter di ricezione e invio fatture elettroniche. Gestione dell'IVA sulle fatture pagate ai fornitori per servizi istituzionali con l'onere del versamento all'Erario nei termini previsti	31.12.2025	10 %
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	7.Programmazione e rendicontazione  Efficiente gestione del bilancio  Operazione di riaccertamento dei residui attivi e passivi con la definizione del Fondo pluriennale vincolato e	Attività di analisi propedeutica alla predisposizione della proposta del Bilancio di previsione e consuntivo  Curare gli adempimenti relativi alla gestione dei mutui  Proposta e verifica dei residui attivi e passivi da riportare nel rendiconto	-Coordinamento con i Responsabili ed organi indirizzo politico -Predisposizione documenti contabili nel rispetto dei termini di legge  -Predisposizione elenco residui attivi e passivi	Termini di legge	10 %

	dell'avanzo di amministrazione	Determinazione fondo pluriennale vincolato ed avanzo				
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	8.Controllo attività di cassa	Curare le verifiche di cassa e gestire la rendicontazione degli agenti contabili comunali		Elaborazione documenti contabili	Termini di legge	10 %
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	9.Servizio di Tesoreria	Curare i rapporti con la tesoreria comunale		Tesoreria	31.12.2025	10 %

## SERVIZIO TRIBUTI

**Responsabile del Servizio: Dott. Serafino Fiamingo**

Nominato con decreto sindacale n. 11 del 23.10.2024

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
Prevenzione della corruzione e Trasparenza amministrativa	<p><b>1Ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);</b></p> <p>-promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche;</p> <p>-consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ;</p> <p>-integrazione tra Sistema di monitoraggio della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;</p> <p>-miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente</p>	<p>-Attuazione misure di prevenzione previste nella sezione rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>-Monitoraggio attuazione piano</p> <p>-Predisposizione degli atti di competenza in conformità al PTPCT</p> <p>-Vigilanza rispetto codice di comportamento dei dipendenti assegnati</p> <p>-Attività di verifica della presenza del personale in servizio mediante software di gestione</p> <p>-Rispetto dei termini procedurali</p> <p>-Accesso telematico a dati e documenti</p> <p>-Trasmissione dati al RPC in conformità al PTPC</p> <p>-rispetto obblighi di pubblicazione di cui al Pieno triennale trasparenza, D. Lgs 33/2013 e s.m.i, Linee guida ANAC,</p> <p>-Rispetto protocolli di legalità e patti di integrità</p> <p>-Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ;</p> <p>-Registro accesso civico</p> <p>Pubblicazione in amm trasp dei registri indicati nel ptpct</p> <p>-Rispetto disciplina in materia di conflitto di interessi</p>	<p>-Proposte formulate</p> <p>-Relazione sullo stato di attuazione del PTPCT</p> <p>-Attività formative promosse</p> <p>-Rispetto tempi assegnati</p> <p>-Riscontro istanze accesso civico</p> <p>-pubblicazione registro accesso civico</p> <p>-N. richieste effettuate</p> <p>-Pubblicazione in amministrazione trasparente dati ulteriori</p> <p>-Diffide per mancato rispetto dei termini procedurali</p> <p>-Nomina responsabili dell'istruttoria e doppia sottoscrizione dei provvedimenti adottati</p> <p>-Nei provvedimenti adottati adeguata descrizione del procedimento svolto, chiarezza e completezza della motivazione</p> <p>-Rotazione negli incarichi di rup</p> <p>-Costituzione gruppi di lavoro , ove non è possibile realizzare la rotazione ordinaria</p> <p>-Attività di verifica del nucleo di valutazione della coerenza fra gli obiettivi di performance assegnati e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p><b>30.06.2025</b></p> <p><b>31.12.2025</b></p>	<b>10%</b>
Formazione del personale	<p><b>2.Sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale dipendente e crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona</b></p>	<p>-Attuazione piano formazione</p> <p>-Monitoraggio</p> <p>-Registrazione alla piattaforma syllabus</p> <p>-Ulteriori iniziative formative proposte</p>	<p>-Elenco iniziative formative partecipate ed elenco iniziative formative autorizzate</p> <p>-N. ore di formazione effettuate</p> <p>-N. ore di formazione autorizzate al personale assegnato</p>	<p>30.06.2025</p> <p>31.12.2025</p>	<b>10%</b>

Obiettivo strategico	Obiettivo	Attività	Indicatori	Termine	Peso
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>3 Programmazione finanziaria e preventiva degli impegni di spesa</b>  <b>Mappatura dei processi di approvvigionamento e pagamento</b>	-Assicurare la compatibilità tra i programmi di pagamento e gli stanziamenti di bilancio (art. 9 del Decreto Legge n. 78 del 2009 e art. 183 D.lgs. n. 267/2000)  -Mappatura di tutte le fasi relative all'approvvigionamento dei beni e dei servizi, fino al pagamento delle fatture e alla chiusura del debito al fine di consentire un'analisi accurata dei tempi di esecuzione della spesa e dei possibili ritardi, consentendo l'adozione di misure correttive tempestive	Prima dell'emissione del mandato di pagamento attestazione della compatibilità tra il programma dei pagamenti e gli stanziamenti di bilancio  -Mappatura del processo di Pagamento realizzata -Azioni correttive adottate dell'anno	30.06.2025  31.12.2025	<b>10%</b>
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>4. -Incremento delle entrate comunali</b>  <b>-Migliorare il rapporto con il contribuente riducendo i tempi di attesa ed il contenzioso</b>  <b>Previsione entrate comunali</b>	Attivazione di ogni azione per la lotta evasione tributaria.  Caricamento in tempo reale su database delle variazioni, delle nuove iscrizioni di posizione contributive  Verifica costi preventivi da sostenere nell'anno per i servizi RSU e idrico trasmessi dall'ufficio tecnico Predisposizione proposte deliberazione tariffe	Percentuale incremento delle entrate  n. nuove iscrizioni e variazioni introdotte n. contenziosi  Elaborazione proposta piano finanziario TARI sulla base dei dati trasmessi dall'UTC	31.12.2025  Termini di legge	15%
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente  Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>5.IMU</b>	-Ritiro e caricamento nel sistema informativo delle comunicazioni, controllo dei versamenti, accertamento con invio dei relativi avvisi, gestione delle riscossioni e dei rimborsi, elaborazione dei ruoli coattivi, controlli e acquisizione dati dalla banca dati del Catasto.	-Somme riscosse modalità di gestione del tributo individuate con attenzione al contribuente -Percentuale riscossione e variazione rispetto all'anno precedente -Tempistica nella trasmissione dati al Concessionario -Migliore accessibilità della modulistica da parte degli utenti	31.12.2025	10%

Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>6.TARI</b>	Ritiro e caricamento nel sistema informativo delle comunicazioni, controllo dei versamenti, accertamento con invio dei relativi avvisi, gestione delle riscossioni e dei rimborsi, elaborazione dei ruoli coattivi, controlli e acquisizione dati dalla banca dati del Catasto. Predisposizione piano costi servizio	Somme riscosse modalità di gestione del tributo individuate con attenzione al contribuente -Percentuale riscossione e variazione rispetto all'anno precedente Tempistica nella trasmissione dati al Concessionario -Migliore accessibilità della modulistica da parte degli utenti	31.12.2025	15%
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>7.CANONE UNICO PATRIMONIALE</b>	Caricamento nel sistema informativo delle comunicazioni, controllo dei versamenti, accertamento con invio dei relativi avvisi, gestione delle riscossioni e dei rimborsi, elaborazione dei ruoli coattivi, controlli	Percentuale di riscossione	31.12.2025	10%
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>8.CANONE IDRICO-</b>	Registrazione di nuove richieste di allaccio alla rete idrica, cessazione di utenze, variazioni su utenti, caricamento dei flussi di pagamento, elaborazione dei ruoli, gestione di sgravi e/o compensazioni, rimborsi di quote inesigibili, emissione dei solleciti, predisposizione dei ruoli coattivi. Predisposizione piano costi servizi	Percentuale di riscossione	31.12.2025	10%
Rafforzamento autonomia finanziaria dell'Ente Prevenzione della corruzione Trasparenza amministrativa	<b>9 IMPOSTA DI SOGGIORNO</b>	Imposta di Soggiorno	IMPOSTA DI SOGGIORNO	31.12.2025	10%

**SEGRETARIO GENERALE**  
**Dott.ssa Francesca Massara**

Le funzioni attribuite dalla normativa vigente ( art. 97 TUEL, L. 190/2012, altre specifiche normative, Regolamenti dell'Ente) al Segretario generale sono prive di connotazione gestionale di risorse finanziarie attengono quasi esclusivamente a funzioni di

collaborazione e garanzia dell'azione amministrativa degli organi di governo. Pertanto gli obiettivi sono fissati dalla disciplina normativa. Si distingue tra :

-FUNZIONI ISTITUZIONALI: a) Collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e degli uffici dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti; b) Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione; c) Rogito dei contratti nei quali l'ente è parte ed autentica delle scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente locale.

-PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA: - quale contributo, sia in termini di risultato che di modalità di raggiungimento del risultato stesso, che il Segretario generale apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla mission e alla vision stessa dell'organizzazione dell'ente.

Di seguito si riportano gli obiettivi assegnati dal Sindaco al Segretario generale:

<b>Obiettivo</b>	<b>Attività</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Termine</b>	<b>Peso</b>
Assistenza giuridico amministrativa agli organi di Governo – coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili	-adempimenti connessi all'attività dell'Ente tra cui: il supporto giuridico ai responsabili nell'elaborazione delle proposte, l'assistenza ai lavori degli organi istituzionali ,la verbalizzazione delle sedute, ecc	-Quantità di incontri svolti con Organi istituzionali e personale dipendente -N delibere di Giunta e Consiglio comunale; -Riunione effettuate con i Responsabili	30.07.2025 31.12.2025	15%
Trasparenza e integrità dell'azione amministrativa – attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione, di prevenzione della illegalità' e di controllo sugli atti	-predisposizione e aggiornamento sezione del PIAO “ rischi corruttivi e trasparenza”; -verifica sull' attuazione degli adempimenti assegnati a ciascun responsabile; -verifica attuazione del P.T.P.C.T., con particolare riguardo alle misure di contrasto alla corruzione per le aree ritenute a maggior rischio; -relazione annuale secondo lo schema A.N.AC. -formazione del personale dipendente sugli aspetti più rilevanti della prevenzione della corruzione; -esecuzione periodica controllo di regolarità amministrativa nella fase successiva;	-esame del contesto interno ed esterno -individuazione fattori rischio -elaborazione misure di prevenzione piano -elaborazione formazione	30.07.2025 31.12.2025	20%
Individuazione degli obiettivi strategici ed operativi del Comune di Tropea, orientati alla creazione e alla crescita del Valore Pubblico	-predisposizione della sotto- sezione del PIAO Performance con l'assegnazione degli obiettivi in linea con la programmazione degli organi di indirizzo politico	Predisposizione e proposta obiettivi operativi e strategici		15%

<b>Obiettivo</b>	<b>Attività</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Termine</b>	<b>Peso</b>
Definizione dell'assetto burocratico necessario al raggiungimento della mission dell'ente	<p>Predisposizione in collaborazione con Servizio amministrativo di piano dei fabbisogni previa verifica vincoli normativi in materia di assunzioni e sostenibilità finanziaria in collaborazione con area amministrativa e finanziaria</p> <p>Predisposizione piano formazione, piano azioni positive</p> <p>predisposizione nuovo codice di comportamento</p> <p>-aggiornamento sistema di misurazione e valutazione della performance</p>	Approvazione piani Coordinamento con i responsabili		15%
Attuazione delle procedure di supporto organizzativo ed amministrativo allo svolgimento delle funzioni di sovrintendenza all'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dagli Organi di Governo dell'Ente negli atti di programmazione	<p>sovrintendenza e coordinamento dei responsabili;</p> <p>consulenza giuridico amministrativa</p> <p>Presidenza delegazione trattante parte pubblica</p>	<p>Tematiche e novità normative approfondite</p> <p>Tipologia di supporto fornito</p> <p>Supporto fornito al ndv</p>	30.07.2025 31.12.2025	15%
Semplificazione e razionalizzazione delle procedure mediante la revisione o la predisposizione di regolamenti	-Supporto ai responsabili nell'elaborazione di nuovi regolamenti o modifiche di quelli esistenti per adeguarli alla normativa di volta in volta vigente,	N. regolamenti approvati o revisionati;		10%
Tempestività nella stipulazione dei contratti di appalto in forma pubblico-amministrativa.	-Stipula dei contratti previa verifica della regolarità degli atti	N. contratti stipulati	31.12.2025	10%

# SEZIONE 2.2 P.I.A.O 2025/2027

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI DRAPIA (2025/2027)

### PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Ai sensi dell'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 , è infatti previsto che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

In applicazione dell'art.1 comma 1*lett. f* dell D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, che testualmente dispone: *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con piu' di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: [...] f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)”*, il piano delle azioni positive è assorbito dal P.I.A.O., di cui costituisce una della sezioni.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il comune di Drapia, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione, delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive, quale sezione del P.I.A.O., avrà durata triennale e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, Inoltre è redatto nell'ottica di garantire la continuità di quanto già programmato negli anni precedenti.

Esso è suddiviso in 4 sezioni:

1. Fonti normative
2. Analisi della situazione del personale
3. Attività ed azioni consolidate
4. Obiettivi per ambiti di azione, c.d. azioni positive.

## FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991, *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000, *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”*;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, *“Codice delle Pari opportunità”*, ed in particolare l'art. 48, che testualmente prevede:

*“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione . I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Direttiva n. 2/2019 contenente *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80, contenente *“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”*.
- D.L. 30 aprile 2022, n. 36, contenente *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*.

- Linee guida del 6 ottobre 2022 del Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità sulla “parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, adottate in attuazione dell’art.5 del DL n.36/2022.

### **ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

L'analisi dell'attuale situazione, del personale dipendente in servizio al 31/12/2024 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori, suddivisi per servizi dipendenti a tempo indeterminato:

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativo	1	1	2
Finanziario		1	1
Tecnico	5		5
Tributi	1*		1
	7	2	9

\*si aggiunge incarico (uomo) ex art. 110, co 1 D. lgs 267/2000

I Responsabili di Servizio, al 31/12/2024 sono n. 4, di cui:

n.1 donna

n.3 uomini (n. 2 dipendente a tempo indeterminato, n. 1 incarico art. 110 co 1 D. lgs 267/2000)

Al predetto personale, va ad aggiungersi il Segretario Generale dell’Ente in Convenzione (donna)

### **ATTIVITA’ ED AZIONI CONSOLIDATE**

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027 del Comune di Drapia si pone in continuità con il precedente Piano 2024-2026 quale strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l’attuazione delle Direttive dell’Unione Europea al fine di accrescere l’efficienza, l’efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Gli istituti previsti dalla normativa vigente a tutela della valorizzazione del personale e delle lavoratrici e dei lavoratori volti a favorire la non discriminazione di genere sono in realtà già attivi presso l’Ente.

Di seguito si riportano gli obiettivi già previsti e il dettaglio di quanto svolto:

## 1. Ambito di azione 1

### Assunzioni

2.

OBIETTIVO	MISURE ATTUATE
Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.	<u>Nell'anno 2024, sono state costituite n.2 commissioni per procedure concorsuali, per le quali si è cercato di garantire almeno un terzo di componenti di sesso femminile</u>
Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.	<u>Per le selezioni pubbliche indette dall'Ente non sono stati previsti in alcun modo requisiti che privilegino l'uno o l'altro sesso, a parità di punteggio, prevale il candidato con minore età anagrafica.</u> <u>Nel corso dell'anno 2024 si sono concluse due procedure assunzionali, ed in totale sono stati assunti n. 2 uomini</u>
Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.	<u>Nel corso dell'anno non sono state indette selezioni che prevedano particolari requisiti fisici</u>
Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.	<u>Non sono previsti posti in dotazione organica che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso</u>

## 3. Ambito di azione n.2

### Formazione

Nel corso dell'anno 2024, la formazione, è stata svolta prevalentemente da remoto, tenendo conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

## 4. Ambito di azione:

### conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune di Drapia favorisce le politiche di conciliazione, tant'è che è già prevista la possibilità di adottare orari più flessibili per i dipendenti che presentino particolari necessità, ed eventuali particolari esigenze vengono prese in considerazione dai Responsabili al fine di bilanciare le esigenze di corretto funzionamento dei servizi e quelle personali dei dipendenti.

## **OBIETTIVI PER AMBITI DI AZIONE**

### **C.D. AZIONI POSITIVE**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende continuare e realizzare un piano di azioni positive teso a perseguire i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 3: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

### **AMBITO DI AZIONE ASSUNZIONI**

#### **OBIETTIVO**

1. Il Comune si impegna, a continuare, ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
5. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune di Drapia valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **AMBITO DI AZIONE FORMAZIONE**

#### **OBIETTIVO**

1. I Piani di formazione continueranno a tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

## **AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE**

### **OBIETTIVO**

1. Il Comune di Drapia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. Il Comune di Drapia si impegna con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. E' attiva la banca delle ore che consente, in presenza di particolari esigenze dovute personali necessità di adottare forme di flessibilità orarie.
3. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.
4. Favorire anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
5. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.
6. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
7. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Il Piano verrà trasmesso per il proprio parere al Consigliere per le pari opportunità della Regione Calabria nonché verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, quale sezione del P.I.A.O. 2025/2027 sul sito internet, sul portale del Ministero della Funzione Pubblica dedicato al P.I.A.O. e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Drapia.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

## **SEZIONE 2.3 DEL P.I.A.O. “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”**

In attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della L. 3 agosto 2009, n. 116, e degli artt. 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della L. 28 giugno 2012, n. 110, l'Autorità nazionale anticorruzione e gli altri enti pubblici indicati dalla legge nazionale sono tenuti ad adottare attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità in genere nella Pubblica Amministrazione;

La legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” ha introdotto nel nostro ordinamento numerosi strumenti per la prevenzione ed il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;

In particolare la L. 190 del 2012 all'art. 1, comma 7, dispone che per la finalità di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità in genere nella pubblica amministrazione l'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile anticorruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il proprio piano triennale di prevenzione della corruzione;

I contenuti del Piano Anticorruzione devono essere in linea con i contenuti indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione che costituisce ex lege (art. 1, comma 2-bis, L. n. 190/2012) atto di indirizzo per gli Enti tenuti ad approvare il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

Con Decreto sindacale n. 1 del 26.01.2015 è stato nominato responsabile della prevenzione della corruzione di questo Comune il Segretario Comunale Dott.ssa Francesca Massara.

la Giunta Comunale con deliberazione n.50 del 21.03.2024 ha approvato il PIAO 2024/2026 contenente la sezione 2.3 “ Rischi corruttivi e trasparenza”.

Obiettivo del Piano è quello di prevenire il rischio corruzione nell'attività amministrativa dell'Ente con azioni di prevenzione e di contrasto della illegalità, incrementando la trasparenza, ciò nella convinzione che la prima misura per prevenire la corruzione sia proprio quella di ampliare la conoscibilità verso l'esterno dell'attività amministrativa dell'Ente.

Il Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022 è stato approvato definitivamente dal Consiglio di Anac il 17 gennaio 2023 con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7 ; in particolare il paragrafo 10 della Parte Generale reca semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

In base al su citato PNA 2022 le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e più precisamente:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

Rimane comunque fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 con riferimento al settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici.

Gli ambiti di intervento di questo Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022; rispetto al PNA 2022 resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2024 del PNA 2022.

Accertato che questo Comune al 31/12/2024 conta meno di 50 dipendenti.

Ritenuto di confermare per l'annualità 2025 la sezione 2.3 del PIAO 2024/2026, atteso che nel 2024 non si sono verificate le evenienze di cui al su citato PNA 2022 tali da richiedere una revisione della programmazione.

Vista la Legge 07.08.1990, n. 241, recante: "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il D.Lgs. 31.03.2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

Vista la Legge 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni, ed i relativi decreti attuativi;

Visto il D.Lgs. n. 33/2013 ed il D.Lgs. n. 97/2016;

Visto l'art. 48 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, concernente le attribuzioni e le competenze della Giunta Comunale.

Visto lo statuto comunale;

**Si conferma per l'anno 2025, per le motivazioni specificate in narrativa, la sezione 2.3 del PIAO 2024/2026 approvato con deliberazione G.C. n. 50 del 21.03.2024.**

### SEZIONE 3.1 MACROSTRUTTURA E FUNZIONIGRAMMA

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata nei seguenti servizi: Amministrativo, Finanziario, Tecnico e Tributi.

**Servizio Amministrativo Responsabile** Lorenzo MAZZITELLI - Area Istruttori ex categoria C – Istruttore Amministrativo

**Servizio Finanziario Responsabile** Maria Carmela CRISAFIO - Area Istruttori ex categoria C – Istruttore amministrativo – contabile

**Servizio Tecnico Responsabile** Rosario DI RENZO, Area Funzionari ed Elevata Qualificazione - Istruttore Direttivo Tecnico;

**Servizio Tributi Responsabile** Serafino FIAMINGO cui è stato conferito incarico ai sensi dell'art. 110, co. 1 D. Lgs. 267/2000.

**Al Servizio Amministrativo** sono assegnate la seguenti unità:

- Lorenzo Mazzitelli - Area Istruttori ex categoria C – Istruttore Amministrativo;
- Sabrina Calamita - Area operatori esperti ex categoria B – Esecutore Amministrativo;

Con decreto n.7 del 12/06/2024, il Sindaco ha nominato il dipendente Lorenzo Mazzitelli, Responsabile del Servizio Amministrativo sino al 31/12/2024, successivamente prorogato con il decreto n. 1 del 02/01/2025.

Il servizio Amministrativo è articolato nei seguenti uffici:

- a) Segreteria e Affari generali
- j) Protocollo e notifiche;
- k) Personale (fatte salve le attribuzioni rimesse al Servizio Finanziario);
- l) Demografico;
- m) Politiche sociali;
- n) Pubblica Istruzione.
- o) Servizio cani randagi;
- p) contenzioso (ad eccezione di quello tributario).

**Al Servizio Finanziario** è assegnata la seguente unità:

- Maria Carmela CRISAFIO - Area Istruttori ex categoria C – Istruttore amministrativo - contabile;

Con decreto n. 5 del 12.06.2024 il Sindaco ha nominato la dipendente Crisafio Maria Carmela, Responsabile del Servizio Finanziario sino alla durata del mandato del Sindaco.

Il servizio finanziario è articolato nei seguenti uffici:

- a) Contabilità;
- b) Bilancio e Programmazione Economica;
- c) Inventario.

**Al Servizio Tecnico** sono assegnate la seguente unità:

- Rosario DI RENZO - Area Funzionari ed Elevata Qualificazione - Istruttore Direttivo Tecnico;
- Antonio ROMBOLA' - Area Istruttori già categoria C – Istruttore Tecnico;
- Pasquale ROMBOLA' - Area Istruttori già categoria C – Istruttore Tecnico;
- Bonaventura BAGNATO – Area Istruttori ex categoria C - Agente di Polizia Municipale;

- Giovanni CONTARTESE - Area Operatori già categoria A – Operario;

La funzione di Responsabile del Servizio Tecnico è stata conferita con decreto Sindacale n. 5 del 12.06.2024 all'Arch. Rosario Di Renzo dal 12.06.2024 sino alla durata del mandato del Sindaco;

Il servizio Tecnico è articolato nei seguenti uffici:

- a) Lavori Pubblici;
- h) Urbanistica e gestione del territorio;
- i) Gestione Demanio e Patrimonio;
- j) Protezione civile;
- k) Gestione impianti;
- l) Igiene, Ecologia ed ambiente;
- m) Necroscopico e cimiteriale;
- n) Automezzi comunali;
- i) contenzioso (ad eccezione di quello tributario);

i) Attività produttive e sviluppo economico;

j) Economato.

l) Polizia municipale.

j) Economato.

**Al Servizio Tributi** è assegnata la seguente unità:

Serafino FIAMINGO ai sensi dell'art. 110, co. 1 D. Lgs. 267/2000, con decreto Sindacale n. 13 il Dott. Fiamingo è stato nominato Responsabile del servizio, con decorrenza 04.11.2024 e per la durata di dodici mesi salvo proroga.

Il servizio tributi è articolato nei seguenti uffici:

- a) Tributi ed entrate patrimoniali.

## SEZ. 3.2: PIANO PER IL LAVORO AGILE 2025/2027

### RIFERIMENTI NORMATIVI:

- Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021
- Titolo VI, CAPO I, del CCNL 2019-2021 approvato in data 16/11/2022 recante “Lavoro Agile”, testualmente dispone:

#### **Art. 63 - Definizione e principi generali**

1. *Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l’individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all’art. 5 (confronto) comma 3, lett. I). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.*

2. *Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno dei locali dell’ente e in parte all’esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l’amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l’attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell’ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l’ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.*

3. *Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.*

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

#### **Art. 64 - Accesso al lavoro agile**

1. *L’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.*

2. *Fermo restando quanto previsto dall’art. 5 (Confronto), l’amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.*

3. *L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.*

#### **Art. 65 - Accordo individuale**

1. *L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.*

*L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:*

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;*
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;*
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;*
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso; e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);*
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;*
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;*
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.*

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

*Art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione*

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

- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;*
- b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.*

2. *Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.*

3. *Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.*
4. *In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.*
5. *Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.*
6. *Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.*

#### **Art. 67 - Formazione lavoro agile**

1. *Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.*
2. *La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni."*

Ai sensi del combinato disposto dagli artt. 5 comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale per il comparto funzioni locali vigente, che testualmente dispone "Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie)" tra le altre "i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi" e 64 comma 2 "Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile", l'Amministrazione individua a seguito di Confronto sindacale in sede di contrattazione collettiva integrativa le modalità attuative del Lavoro Agile, i criteri per l'individuazione delle attività di lavoro e della priorità di accesso.

Inoltre ai sensi dell'art.63 comma 2 "Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro"

In questa sede, in considerazione soprattutto della grave carenza di personale in cui versa questo ente ed in attesa dell'esecuzione del piano dei fabbisogni del personale, nelle more del prossimo confronto sindacale e l'adozione di tutti i pedissequi provvedimenti previsti dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale, che in materia ha introdotto delle significative novità, ponendo l'accento su una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, sperimentata durante il periodo della pandemia, non è possibile approntare un piano del lavoro Agile completo.

E' opportuno però precisare che questo ente già dispone di una serie di soluzioni informatiche utilizzabili da remoto, fornite da **Software house in uso, "Software Golemmed" ed Halley che di seguito si elencano :**

- Protocollo informatico;
- Redazione atti monocratici;
- Redazione atti collegiali;
- Servizio Finanziario (gestione del Bilancio);
- Gestione del personale (Buste paga);
- Ciclo di fatturazione elettronica (con protocollazione automatica delle fatture in entrata);
- Conservazione a norma;
- Servizi demografici: anagrafe, elettorale, stato civile.
- Albo Pretorio;
- Amministrazione Trasparente.

## SEZIONE 3.3

### PIAO 2025-2027

#### PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL PERIODO 2025-2027 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025

**Richiamata** la deliberazione G.C. n. 79 del 04/06/2024, relativa all'Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, che qui si intende integralmente riportata e trascritta;

**Vista** la sezione 3 del PIAO - "Piano triennale dei fabbisogni di personale", nella quale è richiamato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026;

**Visto** l'art.1 comma 1 lett.a) del D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, il quale dispone che "sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**Rilevato** pertanto che il P.I.A.O. sostituisce, tra gli altri, ai sensi del succitato art.6 comma 2 lett. c), gli adempimenti inerenti il piano dei Fabbisogni del Personale;

**Constatato** che questo Ente necessita di programmare con urgenza le assunzioni per l'anno 2025, e di approvare il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici, e che pertanto è necessario procedere all'approvazione dello stesso quale sezione del P.I.A.O.;

**Dato atto** altresì che, ai sensi dell'art. 4 , comma 1 lett. c) del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 il " Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali".

**Richiamata**, altresì, la seguente normativa in materia di programmazione delle risorse umane:

- L'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;
- l'art. 89 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- La Riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla legge Delega 7 agosto 2015, n. 124, promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 07.06.2017) in vigore dal 22 giugno 2017;
- L'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.Lgs. n.165/2001 riguardante l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale;
- l'art. 6 comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. n. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'articolo 6-ter il quale stabilisce che "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali";
- l'art. 33 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della - Legge n. 183/2011, che testualmente recita:"
  1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione

annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

- l'art. 1 c. 557 della L. 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii. dispone che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti dal patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;

- l'art. 1 comma 557-quater della legge 296/2006, così come modificato dalla Legge 114/2014, di conversione del Decreto Legge 90/2014, sostituisce per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello della media del triennio 2011/2013;

- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilisce che gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della L. 296/2006, della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero, in caso non fossero intervenute assunzioni a tale titolo nell'anno 2009, con riferimento alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

- L'art. 35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 dispone che: "4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4...".

- l'art. 36, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 prevede per le amministrazioni pubbliche, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, la possibilità di avvalersi delle forme di lavoro flessibile soltanto per rispondere a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;

- il D.L. 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";

- Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 2022, n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" ;

- Visto il DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25 , art. 3, co. 1 lett. C che sostituisce il comma 2 bis dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;

**Atteso che**, con decreto 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27.07.2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo

per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall’art. 4 del D.Lgs. n.75/2017 di riforma al pubblico impiego;

**Atteso**, altresì, che le nuove “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, che prevedono l’introduzione di “[...] alcune novità sostanziali : la gestione per competenze, l’adozione di un modello di fabbisogno incentrato” sui profili di ruolo” e l’illustrazione di esperienze di questo tipo già presente in pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali”, sono state definite con decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero delle Finanze pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n.215 del 15.09.2022:

**Considerato che** il decreto di cui sopra, immediatamente esecutivo prevede che “le amministrazioni pubbliche dovranno individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere)”, ed inoltre “il superamento del concetto di “profilo professionale” a beneficio di quello di “famiglia professionale”, inteso come l’ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell’organizzazione”

**Visto** l’art.1 del decreto di cui sopra, rubricato “Finalità” che testualmente prevede “Il presente decreto definisce, ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione”

**Atteso che**, come precisato nella “premessa” delle predette linee guida “Rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018, il presente documento aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all’individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6), nulla innovando – invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici (paragrafi 2, 3 e 4). Nulla è innovato in merito al personale delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale (paragrafo 7)” ;

**Dato atto che** “le novità sostanziali introdotte attengono: la gestione per competenze, l’adozione di un modello di fabbisogno incentrato sui “profili di ruolo” e l’illustrazione di esperienze di questo tipo già presenti in pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali ~~ed in particolare:~~

**Dato atto che** con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16/11/2022, ai sensi del titolo III rubricato “ordinamento professionale” è stato introdotto un nuovo sistema di classificazione professionale, il quale secondo il disposto di cui all’art.11 recante “obiettivi e finalità”, “si pone l’obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane” oltre che di “offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale”;

**Preso atto** delle principali istruzioni operative di cui alle Linee Guida del Decreto 08 Maggio 2018, rimaste invariate e che di seguito vengono riassunte:

1. Coerenza con gli strumenti di programmazione: il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel

periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);

2. Complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione: la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

3. Ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2, 3 e 4 del D.Lgs. n.165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

4. Procedura e competenza per l'approvazione: il Piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

5. Superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica": il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

6. Rispetto dei vincoli finanziari: la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica; le risorse finanziarie da indicare per l'attuazione del piano sono, nel rispetto dei predetti vincoli, così composte:

- spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, compresa quella in comando o altro istituto analogo. In tale ambito, il costo dei dipendenti a part-time e non assunti a tempo parziale per previsione organizzativa, va indicato integralmente, in previsione dell'eventuale rientro a tempo pieno.
- possibili costi futuri per il reintegro del personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni, per valutare gli effetti in caso di rientro.
- spesa per eventuali rapporti di lavoro flessibile nel rispetto degli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n.165/2001 e nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- ulteriori limiti connessi alle facoltà assunzionali, con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa di personale:
  - spesa per assunzioni delle categorie protette;
  - spesa per eventuali procedure di mobilità.
- Revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse: L'organizzazione degli uffici deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001).
- Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/2004, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/2001), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs.n.75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui all'art.

35 del D.Lgs. n.165/2001. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla Legge n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D. Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica;

- Sanzioni: Fermo restando il divieto di assumere nuovo personale per gli enti che non provvedono agli adempimenti relativi alla programmazione dei fabbisogni, fatte salve tuttavia le categorie protette (nuovo art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001).

-La Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente";

Visto l'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che consente alle pubbliche amministrazioni, nel triennio 2019 2021, prorogato dal recente decreto milleproroghe fino al 2025, di procedere alle assunzioni senza previamente svolgere le procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/01;

Visto il DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25 , art. 3, co. 1 lett. C che sostituisce il comma 2 bis dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 per come segue:

«2-bis. Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole” .Tale norma è applicabile a partire dal 2026.

**Rilevato che** l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone quanto segue:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore

soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni;

**Dato atto che**, ai sensi dell’art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Drapia appartiene alla fascia demografica C (Comune da 2.000 a 2.999 abitanti) - popolazione al 31.12.2024: n. 2162 abitanti;

**Rilevato che** l’art. 4 del predetto del predetto DM, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

- Che sulla base della predetta Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia per il Comune di Drapia (comuni da 2.000 a 2.999 abitanti ) è pari al 27,60;

- **Verificato che**, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2021-2022-2023 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2023, il rapporto effettivo tra spese di personale ed entrate correnti nette è pari al 18,05%, come verificabile dal prospetto **allegato alla presente All A**);

**Preso atto** che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (27,80 %);

**Rilevato** quindi che per l’anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale ai sensi del D.M. 17/03/2020, calcolato con riferimento alle risultanze del rendiconto della gestione esercizio 2023, è pari a € 526.730,40;

**Visto** l’art. 4,co 2 del predetto DM secondo cui “ A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”

**Visto** altresì l’art. 5, comma 1 del predetto D.M. secondo cui “In sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

Comuni | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025

|c) comuni da

|2.000 a 2.999 | | | | | |

| abitanti | 20,0% | 25,0% | 28,0% | 29,0% | 30,0% | 30,0%

**Visto** il comma 2 del predetto art. 2 secondo cui “Per il periodo 2020-2025, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Visto** il DPCM 30/12/2022, “Riparto delle risorse del fondo di cui al comma 5 dell'articolo 31-bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233”;

**Visto** il prospetto di calcolo del limite di spesa per assunzioni allegato alla presente sotto la **lettera A**;

**Visto** l'art 11 comma 2 ) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022, recante “ Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” che testualmente dispone che “le risorse finanziarie ripartite tra le amministrazioni interessate sulla base del comma 180, e non impegnate in ragione dell'insufficiente numero di idonei all'esito delle procedure svoltesi in attuazione dell'art.10 comma 4 del D.L. 1° Aprile 2021, n.44, convertito con modificazioni , dalla legge 328 maggio 2021, n.76 o della mancata accettazione della proposta di assunzione nel termine assegnato dall'Amministrazione, comunque non superiore a trenta giorni, possono essere destinate dalle predette amministrazioni alla stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'art.7, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato;

**Visto** che con circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale avente oggetto “Indicazioni per l'applicazione dell'art.11 comma 2) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022, recante “ Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, è stato trasmesso l'allegato recante le Amministrazioni per le quali è stata rilevata la non completa copertura dei posti disponibili, fra le quali figura questo Ente, e che pertanto potranno procedere alla selezione delle risorse umane e della conseguente stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'art.7, commi 6 e 6 bis- D.lgs. 165/2001 e lo schema di contratto di collaborazione predisposto dalla medesima Agenzia, completo di tutte le indicazioni da adottare per procedere alla stipula secondo le linee guida per il conferimento degli incarichi di lavoro autonomo, di cui al Decreto del Direttore n.107 del 08/06/2018;

**Dato atto che** a questo Ente, per la stipula dei contratti di cui sopra, viene finanziato, per un triennio un importo pari ad euro 115.098,69;

**Dato atto** altresì che questo Ente, ai sensi del DPCM 30.12.2022, inerente il riparto delle risorse del fondo di cui al comma 5 dell'art. 31-bis del D.L n. 152/2021, convertito in L n. 233/2021, per assunzioni con contratto a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità previste dai commi 1 e 3 dell'art. 31 bis predetto risulta beneficiario della somma biennale 34.876,71;

**Tenuto conto che** questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;

**Rilevato che:**

- in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica);
- dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale;
- questo Ente:

— ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2025-2027 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, in sede di approvazione del PIAO 2025/2027;

— ha garantito il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:

Spesa triennio 2009-2010-2011: € 27.895,03;

- Spesa anno 2025: si prevede di utilizzare le risorse disponibili per lavoro flessibile per l'utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell'art 1 comma 557 Legge 311/2004 o contratti a tempo determinato;

**Dato atto** che è in corso incarico ai sensi dell'art. 110, co. 1 D. Lgs. 267/2000 di , Funzionario E.Q. , Responsabile del servizio tributi, 18 ore settimanali ;

**Dato atto che** gli incarichi di cui all'art. 110, comma 1 del Tuel non rientrano nei vincoli di spesa per il tempo determinato (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016).

**Dato atto** che, ai sensi dell'art.16 comma 1 quater del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito in L. 7 agosto 2016, n. 160, sono in ogni caso escluse dalle limitazioni, di cui all'articolo 9, comma 28, del D-L- 78/2010, convertito in L. 122/2010 , le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

**Ritenuto** di riservarsi di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato e/o convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019/2021, utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell'art 1 comma 557 Legge 311/2004, incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1 TUEL per sopperire a fabbisogni di personale nelle more dell'attuazione del piano dei fabbisogni. previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

**Dato Atto che** l'ente è in regola con gli adempimenti obbligatori per legge per poter procedere alla programmazione;

#### Visti:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 19/02/2025 con la quale è stata approvata il documento unico di programmazione (DUP) – periodo 2025-2027";
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 19/02/2025 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027 (art. 151, d.lgs. n. 267/2000 e art. 10, d.lgs. n.118/2011);
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 30/04/2024 con la quale è stato approvato il rendiconto di gestione per l'esercizio 2023 ai sensi dell'art. 227, D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- allo stato attuale non vi sono crediti per i quali non sia stata rilasciata la relativa certificazione sulla piattaforma (PCC), ex art. 9, comma 3 bis, D.L. 185/2008;

DATO ATTO che la consistenza di personale al 31 dicembre 2024 è la seguente :

AREA	AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI OPERATORI	TOTALE
Servizio amministrativo	0	2	1	0	3
Servizio finanziario	0	1	0	0	1
Servizio tecnico	1	2	0	1	4

Servizio tributi	*				
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

\*incarico 110, co. 1 TUEL ( 18 ore settimanali)

**Valutati** i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**Dato atto che** l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il PTFP qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

**Considerato che**, al fine di ottimizzare le risorse pubbliche disponibili, tanto umane che finanziarie, e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, questa Amministrazione, valutato il reale fabbisogno di personale, nell'ottica della riduzione della spesa per il personale e nel rispetto dei vincoli prescritti in materia dalla normativa di riferimento, nonché della disponibilità finanziaria dell'ente, intende, procedere per come segue:

**Anno 2025:**

- copertura di n. 1 posto Area degli istruttori , Istruttore Contabile, servizio tributi, ex cat. C, da assumere mediante concorso pubblico e/o utilizzo di graduatorie di altri Enti con contratto a tempo pieno e indeterminato, previa mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001;
- copertura di n. 1 posto Area degli istruttori , Istruttore vigilanza , ex cat. C, da assumere mediante concorso pubblico e/o utilizzo di graduatorie di altri Enti con contratto a tempo pieno e indeterminato, previa mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001;
- Prosecuzione incarico ai sensi dell'art. 110, co. 1 D. Lgs. 267/2000 di , Funzionario E.Q. , Responsabile del servizio tributi, 18 ore settimanali;
- - prosecuzione di n. 2 incarichi di lavoro Autonomo (n. 1 middle e n. 1 junior), ai sensi dell'art 11 comma 2) del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 e della circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale nei limiti del finanziamento;
- - prosecuzione di n. 2 contratti a tempo determinato, stipulati in data 22/02/2024, a valere sulle risorse di cui al DPCM 30.12.2022, inerente il riparto delle risorse del fondo di cui al comma 5 dell'art. 31-bis del D.L n. 152/2021, convertito in L n. 233/2021, per assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità previste dai commi 1 e 3 dell'art. 31 bis (importo biennale del contributo € 34.876,71);
- - eventuali assunzioni a tempo determinato e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell'art 1 comma 557 Legge 311/2004, incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1 TUEL fino a 36 ore settimanali per sopperire a fabbisogni di personale nelle more dell'attuazione del piano dei fabbisogni, previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

**Anno 2026:** Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

- prosecuzione di n. 2 incarichi di lavoro Autonomo (n. 1 middle e n. 1 junior), ai sensi dell'art 11 comma 2) del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 e della circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale nei limiti del finanziamento;
- prosecuzione di n. 2 contratti a tempo determinato, stipulati in data 22/02/2024, a valere sulle risorse di cui al DPCM 30.12.2022, inerente il riparto delle risorse del fondo di cui al comma 5 dell'art. 31-bis del D.L n. 152/2021, convertito in L n. 233/2021, per assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso

di specifiche professionalità previste dai commi 1 e 3 dell'art. 31 bis (importo biennale del contributo € 34.876,71);

- eventuali assunzioni a tempo determinato e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell'art 1 comma 557 Legge 311/2004, incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1 TUEL fino a 36 ore settimanali per sopperire a fabbisogni di personale nelle more dell'attuazione del piano dei fabbisogni, previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

**Anno 2027:** Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

**Verificato che** per gli esercizi finanziari 2025-2027, la spesa del personale di cui alla presente sezione tiene conto del piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione e dei vincoli disposti:

- dall'art. 1 comma 228 della Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) e ss.mm.ii;
- dell'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014 e successive modifiche ed integrazioni relativamente alle percentuali ed al cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- degli incrementi di spesa di personale o assunzioni consentiti dall'art. 33 del D.L. n. 34 /2019 e D.M. 17.03.2020;
- rispetto della normativa vigente in materia di disabili (Legge n.68/1999);
- D.L. n. 24/19 e L. di conversione;

**Verificato che** la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027;

**Vista** la relazione dei Responsabili di servizio amministrativo e finanziario (**allegato B) e relativi allegati B1 e B2**;

**Atteso che** i Responsabili dei servizi interessati hanno reso i rispettivi pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

**Preso atto** inoltre che gli allegati al presente provvedimento sono stati trasmessi al revisore dei conti per le verifiche di cui all'art. 19, comma 8, della L. 28.12.2001 n. 448 e che lo stesso ha accertato che il presente documento è improntato al principio di riduzione della spesa, esprimendo parere favorevole, come risulta da verbale prot. n. 1527 del 08/03/2024 allegato al presente atto;

**Preso atto che** la presente programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

**Visti:**

- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente;
- l'art. 144 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

- lo Statuto ed i regolamenti comunali;

**Per tutto quanto sopra esposto** occorre programmare le assunzioni di personale per come segue riservandosi altresì, la possibilità di variare il presente Piano al sopraggiungere di nuove esigenze dell'Ente:

**Anno 2025:**

- copertura di n. 1 posto di Area degli istruttori - Istruttore Contabile Servizio Tributi, ex cat. C, da assumere mediante concorso pubblico e/o utilizzo di graduatorie di altri Enti con contratto a tempo pieno e indeterminato, previa mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001;
- copertura di n. 1 posto Area degli istruttori , Istruttore di Polizia Locale, (già categoria C) a tempo pieno e indeterminato;
- Prosecuzione incarico ai sensi dell'art. 110, co. 1 D. Lgs. 267/2000 di , Funzionario E.Q. , Responsabile del servizio tributi, 18 ore settimanali
- prosecuzione di n. 2 incarichi di lavoro Autonomo (n. 1 middle e n. 1 junior), ai sensi dell'art 11 comma 2) del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 e della circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale nei limiti del finanziamento;
- prosecuzione di n. 2 contratti a tempo determinato, stipulati in data 22/02/2024, a valere sulle risorse di cui al DPCM 30.12.2022, inerente il riparto delle risorse del fondo di cui al comma 5 dell'art. 31-bis del D.L n. 152/2021, convertito in L n. 233/2021, per assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità previste dai commi 1 e 3 dell'art. 31 bis (importo biennale del contributo € 34.876,71);
- eventuali assunzioni a tempo determinato e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell'art 1 comma 557 Legge 311/2004, incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1 TUEL fino a 36 ore settimanali per sopperire a fabbisogni di personale nelle more dell'attuazione del piano dei fabbisogni, previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

**Anno 2026:** Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

- prosecuzione di n. 2 incarichi di lavoro Autonomo (n. 1 middle e n. 1 junior), ai sensi dell'art 11 comma 2) del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 e della circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale nei limiti del finanziamento;
- prosecuzione di n. 2 contratti a tempo determinato, stipulati in data 22/02/2024, a valere sulle risorse di cui al DPCM 30.12.2022, inerente il riparto delle risorse del fondo di cui al comma 5 dell'art. 31-bis del D.L n. 152/2021, convertito in L n. 233/2021, per assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità previste dai commi 1 e 3 dell'art. 31 bis (importo biennale del contributo € 34.876,71);
- eventuali assunzioni a tempo determinato e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell'art 1 comma 557 Legge 311/2004, incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1 TUEL fino a 36 ore settimanali per sopperire a fabbisogni di personale nelle more dell'attuazione del piano dei fabbisogni, previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

**Anno 2027:** Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

Si precisa che la presente programmazione del fabbisogno di personale per il 2026 e 2027 è subordinata alle determinazioni previste dalle finanziarie dei rispettivi anni ed alla sostenibilità finanziaria di cui al D.M. 17.03.2020;

Si dà atto :

- **che** la dotazione organica dell'Ente, espressa in un valore finanziario di spesa è quella di cui **all'allegato C**, facente parte integrale e sostanziale;
- che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 33 del D.Lgs.n.165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, in coerenza con quanto in premessa argomentato, non risultano in questo Comune situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
- **che** questo Comune non dovrà attivare nel corso dell'anno 2025 le procedure previste dal già richiamato art. 33;
- **che** l'attuazione delle previsioni per il triennio 2025/2027 è condizionata ad una verifica puntuale di tutte le condizioni imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale;
- **che** le assunzioni come sopra programmate tengono conto e sono rispettose dei criteri e dei limiti alle assunzioni di personale di cui alla normativa richiamata nella narrativa;
- **che** i provvedimenti di impegni di spesa e la relativa copertura verranno acquisiti di volta in volta in occasione dell'espletamento delle procedure di assunzione, in piena osservanza delle disposizioni normative vigenti alla loro adozione;
- **è possibile** procedere alla variazione delle previsioni formalizzate con il presente provvedimento, in caso di sopravvenute esigenze organizzative ossia nel caso in cui dovesse variare il quadro normativo di riferimento;
- **che** il Revisore dei Conti ha rilasciato parere favorevole in data 31.03.2025 in merito al piano del fabbisogno di personale 2024-2026, allegato alla presente deliberazione.

		ANNO	
		2025	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>			
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023	2.170	C
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2023	388.334,07 € (I)	
<b>Spesa di personale rendiconto di gestione 2018</b>		<b>527.987,77 €</b>	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	1.966.606,50 €	
	2022	2.250.595,94 €	
	2023	2.514.666,45 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.243.868,30 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	202.955,60 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.041.000,70 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		18,06%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,80%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,80%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (3E (a) < o = (b1))	(c)	184.882,12 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (3E (a) > (b1))	(c)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2025		30,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	168.388,33 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	168.388,33 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 6, c. 1)	(f)	688.384,10 €	
Reciti assunzionali disponibili (art. 6, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Reciti assunzionali	(e+g)	168.388,33 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	168.388,33 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	528.730,40 € (j)	

**NOTA BENE:**

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spesa / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

# COMUNE DI DRAPIA

(Provincia di Vibo Valentia)

## IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO

In riferimento alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto: "Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027 e piano annuale delle assunzioni 2025. Sezione 3.3 del P.I.A.O. 2025-2027"

### ATTESTANO

Che l'Ente:

- ha effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;
- ha rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e degli incrementi di personale o assunzioni consentiti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2025 ai sensi dell'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008 e i vincoli di pareggio di bilancio saranno presumibilmente rispettati anche nell'anno 2024;
- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. - 242 del D.Lgs. n.267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- è stato approvato il rendiconto della gestione 2023 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 30/04/2024;
- dalle risultanze del Bilancio 2025/2027 è stata assicurata la riduzione delle spese di personale ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:
- in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica);
- dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale;
- questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;
- il Comune di Drapia è in regola con la quota d'obbligo prevista per il personale appartenente alle categorie protette (Legge n.68/1999);
- per gli esercizi finanziari 2025/2027, la spesa del personale tiene conto del piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla proposta alla quale viene allegato il presente attestato e dei vincoli disposti:  
-dall'art. 1 comma 228 della Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) come modificato dall'art.22, comma 2 del D.L. n. 50/2017;

-dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

-dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 in ordine alla riduzione della spesa di personale;

- dall'art. 33 del D.L. n. 34 /2019 e D.M. 17.03.2020 in ordine alle assunzioni a tempo indeterminato consentiti;
- il limite di spesa per il personale ai sensi del D.M. 17/03/2020 da applicare nell'anno 2025 è pari ad € 526.730,40, calcolato secondo l'allegato prospetto A;
- I costi per le assunzioni anno 2025 e del personale anno 2025 a seguito delle assunzioni sono quelli di cui al prospetto allegato B1.

F.to Il Responsabile  
Servizio Amministrativo  
(Dott. Lorenzo MAZZITELLI)

F.to Il Responsabile  
Servizio Finanziario  
(Maria Carmela Crisafio)

Costo personale 2025

Allegato B1

	*		*		
	<b>Stipendi</b>	<b>Contrib.</b>	<b>IRAP</b>	<b>TOTALE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Costo Personale in servizio anno 2025</b>	322.919,07	88.611,39	27.448,12	<b>438.978,58</b>	<b>411.530,46</b>
<b>Costo Personale T.D. in servizio anno 2025</b>	19.718,84	5.434,56	1.666,10	<b>26.819,50</b>	<b>25.153,40</b>
<b>TOTALE</b>	<b>342.637,91</b>	<b>94.045,95</b>	<b>29.114,22</b>	<b>465.798,08</b>	<b>436.683,86</b>
<b>Costo Assunzioni da programmare 2025-2027</b>	47.450,42	13.608,78	4.033,28	<b>65.092,48</b>	<b>61.059,20</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE COMPLESSIVA</b>	<b>390.088,33</b>	<b>107.654,73</b>	<b>33.147,50</b>	<b>530.890,56</b>	<b>497.743,06</b>

<b>Totale (no IRAP)</b>	<b>497.743,06</b>
<b>Tetto DM</b>	<b>526.730,40</b>
<b>Diff.</b>	<b>28.987,34</b>

Costo Tempo Indeterminato DA ST

PREVISIONE COSTO DEL PERSONALE PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO 2025/2027

ex Cat.	Categoria – Posiz.Econ.-Profilo	Stipendio 131/10	Contrib. 131/70	IRAP 300	TOTALE	TOTALE (No IRAP)
0	Segretario Generale	43.000,00	11.476,00	3.655,00	58.131,00	54.476,00
	<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	<b>43.000,00</b>	<b>11.476,00</b>	<b>3.655,00</b>	<b>58.131,00</b>	<b>54.476,00</b>
ex Cat.	Categoria – Posiz.Econ.-Profilo - UTC	Stipendio 132/10	Contrib. 132/70	IRAP 355	TOTALE	TOTALE (No IRAP)
1	D1 Istruttore Direttivo – Tecnico FULL TIME	31.241,00	8.959,92	2.655,49	42.856,40	40.200,92
2	C1 Istruttore Tecnico	23.859,00	6.842,76	2.028,02	32.729,78	30.701,76
3	C1 Istruttore Tecnico	23.859,00	6.842,76	2.028,02	32.729,78	30.701,76
	<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	<b>78.959,00</b>	<b>22.645,44</b>	<b>6.711,52</b>	<b>108.315,96</b>	<b>101.604,44</b>
ex Cat.	Categoria – Posiz.Econ.-Profilo - OPERAIO	Stipendio 135/10	Contrib. 135/70	IRAP 359	TOTALE	TOTALE (No IRAP)
4	A1 Esecutore manutentore operaio	20.001,43	5.736,41	1.700,12	27.437,96	25.737,84
	<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	<b>20.001,43</b>	<b>5.736,41</b>	<b>1.700,12</b>	<b>27.437,96</b>	<b>25.737,84</b>
ex Cat.	Categoria – Posiz.Econ.-Profilo - FINANZIARIO	Stipendio 115/10	Contrib. 115/70	IRAP 400	TOTALE	TOTALE (No IRAP)
1	C1 Istruttore Amministrativo Contabile	23.725,21	6.804,39	2.016,64	32.546,24	30.529,60
	<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	<b>23.725,21</b>	<b>6.804,39</b>	<b>2.016,64</b>	<b>32.546,24</b>	<b>30.529,60</b>
ex Cat.	Categoria – Posiz.Econ.-Profilo - TRIBUTI	Stipendio 181/10	Contrib. 181/70	IRAP 350	TOTALE	TOTALE (No IRAP)
1	D1 Istruttore Tributario - part time (ex art. 110)	16.000,00	4.588,80	1.360,00	21.948,80	20.588,80
	<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	<b>16.000,00</b>	<b>4.588,80</b>	<b>1.360,00</b>	<b>21.948,80</b>	<b>20.588,80</b>
ex Cat.	Categoria – Posiz.Econ.-Profilo - AMMINISTRATIVO	Stipendio 133/10	Contrib. 133/70	IRAP 356	TOTALE	TOTALE (No IRAP)
1	C1 Istruttore Amministrativo	28.047,00	8.043,88	2.384,00	38.474,87	36.090,88
2	B1 Operaio specializzato	21.293,76	6.107,05	1.809,97	29.210,78	27.400,81
	<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	<b>49.340,76</b>	<b>14.150,93</b>	<b>4.193,96</b>	<b>67.685,65</b>	<b>63.491,69</b>
ex Cat.	Categoria – Posiz.Econ.-Profilo - POLIZIA MUNICIPALE	Stipendio 134/10	Contrib. 134/70	IRAP 358	TOTALE	TOTALE (No IRAP)
1	C6 Agente Polizia Locale	27.437,67	7.869,12	2.332,20	37.639,00	35.306,79
	<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	<b>27.437,67</b>	<b>7.869,12</b>	<b>2.332,20</b>	<b>37.639,00</b>	<b>35.306,79</b>
		258.464,07	73.271,10	21.969,45	353.704,61	331.735,17
	Fondo Accessorio	64.455,00	15.340,29	5.478,68	85.273,97	79.795,29
	<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>322.919,07</b>	<b>88.611,39</b>	<b>27.448,12</b>	<b>438.978,58</b>	<b>411.530,46</b>

Costo Assunzioni 2025-2027

Allegato B2

Costo assunzioni anno 2025						* *	
Categ.	Programmazione	Stipendi	Contrib.	IRAP	TOTALE	TOTALE	
C1	Istruttore Contabile Tributi	23.725,21	6.804,39	2.016,64	<b>32.546,24</b>	<b>30.529,60</b>	
C1	Agente Polizia Municipale	23.725,21	6.804,39	2.016,64	<b>32.546,24</b>	<b>30.529,60</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>47.450,42</b>	<b>13.608,78</b>	<b>4.033,28</b>	<b>65.092,48</b>	<b>61.059,20</b>	

## 4 PIANO DI FORMAZIONE

### 1. FONTI NORMATIVE E RESPONSABILITA'

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

**La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.**

Tra queste, le principali sono:

- **il D.Lgs. 165/2001, art.7, comma 4**, che prevede che le Amministrazioni devono curare "la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione

- **gli articoli 54 e 55 del CCNL Funzioni LOCALI del 16.11.2022**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche ed a cui è riconosciuto un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

In particolare, ai fini della programmazione delle attività formative, il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, rispetto alle previgenti disposizioni contenute nel CCNL 21/05/2018, ha previsto che:

> nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) del CCNL 16/11/2022 (Confronto), ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa l'individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno (art. 54, comma 3);

> fermo restando che i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, gli stessi devono tenere conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto (art. 55, comma 4);

> gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale (art. 55, comma 8);

> le informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, sono inserite, a cura dell'amministrazione, nel fascicolo personale di ciascun dipendente interessato (art. 55, comma 10);

> con riferimento alle iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione, come individuate nell'ambito dei piani di formazione, il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti (art. 55, comma 12);

> nell'ambito della pianificazione strategica di conoscenze e saperi (art. 56), sono previsti interventi formativi sui temi dell'etica pubblica, finalizzati alla transizione al digitale ed all'acquisizione di nuove competenze;

- Il **“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;

- **La legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

- **L'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- **Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;

- **Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017);

- **il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”** il quale dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro...”;

- **il Decreto 36/2022**, convertito nella legge 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico;

**L'art. 14, comma 1, della l. n. 124 del 2015** ha previsto che il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del piano della *performance*, deve definire, fra l'altro, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi

del personale, anche dirigenziale. Il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 [art. 1, lettera e] ha soppresso l'obbligo di adottare il POLA, ma in quanto i relativi contenuti sono assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO; la formazione in tema di lavoro agile resta dunque obbligatoria.

**l'art. 12 del d.P.C.M. n. 132 del 2022**, nel definire il contenuto del PIAO, ha disciplinato le attività formative correlate all'esercizio di tale funzione di pianificazione strategica.

**La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023** ha richiamato le amministrazioni alla necessità di avviare progressivamente tutti i dipendenti alla formazione per lo sviluppo delle competenze digitali e, più in generale, a definire una serie di obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal PNRR.

- **Il d.lgs. n. 36 del 2023** stabilisce che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti, di lavori, servizi e forniture. La formazione del personale rappresenta, inoltre, un elemento cardine della disciplina dettata dal codice stesso in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti (art. 63).

In attuazione degli obiettivi del PNRR legati allo sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni, dopo i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze del personale del 23/03/2023 (vedi circolare Personale 23 giugno 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance del 28/11/2023 (vedi circolare Personale 2 febbraio 2024), **in data 14/01/2025 il Ministro della PA ha emanato una nuova Direttiva dal titolo "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"**.

Gli obiettivi principali della direttiva sono:

- guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target;
- individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione, in un'ottica di impatto sulla creazione di valore pubblico.

A tale riguardo è necessario migliorare la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per i seguenti soggetti:

- le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative;
- le amministrazioni stesse;
- i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Come sopra evidenziato numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa

Si riassume anche se non in forma esaustiva **l'obbligatorietà**, per tutte le amministrazioni, **della formazione in materia di:**

**a)attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);**

**b)salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);**

**c)prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5)**

**d) etica, trasparenza e contratti pubblici;**

**e) lavoro agile;**

**f) pianificazione strategica**

**Gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere “finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali” ( Direttiva Ministero 2023)**

Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità.

**Innanzitutto, il Responsabile può incorrere in responsabilità ai sensi dell’art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati.**

La responsabilità per inosservanza delle direttive discende dalla violazione o il mancato rispetto degli obblighi di curare la formazione dei dipendenti e la responsabilità dirigenziale per il mancato raggiungimento degli obiettivi è accertata attraverso le risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

## **2. ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI**

La formazione del personale costituisce, nella prospettiva del PIAO (e non solo), una delle determinanti della creazione di valore pubblico; quest’ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l’equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico

In tale prospettiva la rilevazione e l’analisi dei fabbisogni formativi deve essere realizzata dalle amministrazioni prendendo a riferimento quattro diverse dimensioni: organizzativa, professionale, individuale e di riequilibrio demografico.

**La dimensione organizzativa** attiene alle esigenze formative che derivano dalle scelte strategiche dell’amministrazione.

**L’analisi dei fabbisogni professionali** identifica le esigenze di formazione che derivano dalla valutazione dei ruoli organizzativi e si sostanzia nell’evidenziare il gap esistente tra i compiti e le performance attuali e quelle desiderate.

**L’analisi dei fabbisogni individuali** identifica le esigenze di formazione del singolo dipendente in funzione del ruolo ricoperto e del suo potenziale piano di sviluppo professionale.

**Infine l’analisi dei fabbisogni di riequilibrio demografico** riguarda le esigenze di formazione che caratterizzano determinate categorie della comunità lavorativa (ad esempio neoassunti e i dipendenti con esperienza, dirigenti e il personale dipendente, etc.).

## **3. LIVELLI DI FORMAZIONE**

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- ✓ **FORMAZIONE OBBLIGATORIA,**
- ✓ **FORMAZIONE TRASVERSALE :**
- ✓ **FORMAZIONE SPECIALISTICA:**

### 3.1 FORMAZIONE OBBLIGATORIA

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – promossa dal PNRR può essere declinata attorno a **cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:**

- **LE COMPETENZE DI LEADERSHIP** (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023) **E LE SOFT SKILL**, (Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023) necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto.
- **LE COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLE TRANSIZIONI AMMINISTRATIVA, DIGITALE ED ECOLOGICA** e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR:
- **TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA**

Alle amministrazioni viene richiesto di guidare e di adattarsi a grandi cambiamenti e Ciò richiede un mutamento culturale, lo sviluppo di un atteggiamento proattivo, anticipante, resiliente, che deve rappresentare un obiettivo essenziale della formazione. Nel quadro dei processi di cambiamento e di innovazione il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze per la transizione amministrativa è ritenuto necessario per consentire al personale pubblico di contestualizzare, gestire e accompagnare le trasformazioni in atto, riconducibili a norme, strategie e indirizzi sovranazionali (PNRR, fondi di coesione) e nazionali (riforme istituzionali e amministrative), shock esogeni, spesso determinati da crisi sistemiche (ad esempio, economica, sanitaria, etc.). Le competenze per la transizione amministrativa sono, quindi, quelle destinate a promuovere e realizzare un nuovo modo di intendere i processi di riforma amministrativa. Esse possono essere ricondotte a tre principali ambiti:

- comprendere contesto, finalità, politiche e obiettivi dei processi di transizione amministrativa, attraverso l'analisi del quadro strategico e normativo, internazionale e nazionale, in cui operano le amministrazioni pubbliche.

L'ambito comprende il rafforzamento e lo sviluppo di conoscenze e competenze relative a:

**a) il contesto internazionale ed europeo dei processi di transizione;**

**b) le riforme e gli investimenti promossi dal PNRR e dalle politiche di coesione;**

**c) la progettazione delle politiche pubbliche in una prospettiva sistemica e di interdipendenza;**

- progettare e attuare la transizione amministrativa nella prospettiva di una buona amministrazione, a partire dalla pianificazione delle attività nella prospettiva della creazione di valore pubblico e la valutazione ex ante degli effetti attesi dai processi di transizione, anche attraverso attività di consultazione degli stakeholder. Rientrano in quest'ambito le competenze per:

**a) la progettazione e l'attuazione delle politiche pubbliche nella prospettiva del PNRR e delle politiche di coesione;**

**b) la programmazione operativa, la misurazione e la valutazione delle performance individuali di dirigenti e dipendenti, della performance organizzativa e del valore pubblico;**

**c) l'innovazione organizzativa, la promozione e l'implementazione di nuovi modelli di lavoro pubblico;**

**d) il reclutamento, la gestione, la formazione continua e lo sviluppo delle risorse umane nella prospettiva della valorizzazione delle persone e della promozione del benessere organizzativo;**

**e) la semplificazione dei procedimenti amministrativi e delle procedure;**

**f) la gestione delle risorse finanziarie e la contabilità pubblica, l'acquisizione e la gestione dei fondi europei;**

**g) la gestione degli acquisti;**

**h) la comunicazione interna ed esterna;**

- valutare l'impatto della transizione amministrativa, dei suoi effetti sulle transizioni digitale ed ecologica e sul miglioramento delle amministrazioni e della produzione di valore pubblico. Questo ambito di competenza richiede il rafforzamento delle conoscenze del personale pubblico a partire da quelle relative a:

**a) la misurazione ex post, la valutazione e l'analisi di impatto delle politiche pubbliche;**

**b) l'analisi e l'elaborazione di dati per il supporto e la valutazione dei processi decisionali, a partire dalle fonti statistiche e amministrative;**

**c) l'accountability, finalizzata a rendere trasparenti gli esiti della valutazione e favorire una loro discussione aperta.**

➤ **COMPETENZE DIGITALI**

Queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del lavoro.

- **Competenze di base per un utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e dell'IA nel lavoro pubblico;**
- **Competenze di base e specialistiche per l'attuazione di specifici processi di digitalizzazione trasversali e di dominio ;**
- **Competenze specialistiche per la progettazione, l'implementazione e il governo di soluzioni digitali e tecnologiche innovative.**

Si tratta di competenze relative a:

**-gestire dati, informazioni e contenuti digitali;**

**-produrre, valutare e gestire documenti informatici;**

**-conoscere gli *open data*;**

**-comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione e con cittadini, imprese ed altre PA;**

**-proteggere i dispositivi, i dati personali e la *privacy*;**

**-conoscere l'identità digitale ed erogare servizi *on-line*;**

**-conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale e le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale.**

➤ **TRANSIZIONE ECOLOGICA**

La formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico deve promuovere l'adozione dei principi di sostenibilità e, quindi, lo sviluppo di conoscenze e capacità necessarie per consolidare e promuovere una transizione ecologica giusta.

- **Competenze di base per orientare i comportamenti individuali e collettivi sui valori della sostenibilità;**
- **Competenze di base e specialistiche per promuovere e attuare progetti e pratiche sostenibili**
- **Competenze di base e specialistiche per governare la sostenibilità e i suoi impatti**
- **LE COMPETENZE RELATIVE AI VALORI E AI PRINCIPI CHE CONTRADDISTINGUONO IL SISTEMA CULTURALE DI PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI MODERNE IMPRONTATE ALL'INCLUSIONE, ALL'ETICA, ALL'INTEGRITÀ, ALLA SICUREZZA E ALLA TRASPARENZA.**

Le competenze manageriali e di leadership dei responsabili e le soft skills di responsabili e dipendenti sono trasversali alle competenze abilitanti i processi di transizione delle amministrazioni (digitale, ecologica e amministrativa), in quanto ne costituiscono il principale fattore di attivazione e guida. Lo sviluppo di conoscenze, abilità e competenze tecniche (dette anche "hard skill") deve affiancarsi ed essere sostenuto da un rafforzamento continuo e progressivo di una serie di principi e valori in grado di favorire quel cambiamento culturale e quella crescita personale che portino a una sostanziale modifica dei comportamenti nei contesti di lavoro e, di rimando, nella società.

**A quest'ambito è riconducibile gran parte della formazione obbligatoria attinente alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, ma anche alla gestione della privacy e, per estensione, alla sicurezza nei luoghi di lavoro.**

**3.2 FORMAZIONE TRASVERSALE:** interventi formativi di carattere intersettoriale che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/settori dell'Ente

**3.3 FORMAZIONE SPECIALISTICA:** Aggiornamento dei dipendenti addetti agli specifici uffici/servizi sulle specifiche materie di competenza.

#### **4. RUOLI, ATTIVITÀ E PROFILI DI RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE**

Nella Tavola 1 (pag. 19) della Direttiva 14/01/2025 sono riassunti i Ruoli e profili di responsabilità dei soggetti coinvolti nei processi di programmazione, organizzazione, erogazione e fruizione della formazione, come segue.

##### **Le amministrazioni pubbliche:**

- ✓ definiscono nel PIAO politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni, riportando per ciascuno degli interventi formativi previsti le seguenti informazioni minime:

> area di competenze e relativo ambito di competenza (o tema di riferimento), secondo la classificazione riportata al par. 4 della Direttiva (competenze per la transizione amministrativa; competenze per la transizione digitale; competenze per la transizione ecologica; competenze trasversali: competenze di leadership e soft skill; competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza);

> eventuale carattere di obbligatorietà della formazione, riportandone il riferimento normativo;

> destinatari (target), espressi sia in termini di tipologia che in termini numerici;

> modalità di erogazione della formazione (ad esempio apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, ecc.);

> numero di ore di formazione pro-capite previste;

> risorse attivabili, specificando, in particolare, il ricorso alla piattaforma Syllabus o di altre fonti (ad esempio SNA e relativi poli territoriali, operatori di mercato, corsi autoprodotti, ecc.);

> tempi di erogazione, ovvero il periodo di riferimento in cui si prevede l'erogazione della formazione.

> sono collettivamente responsabili del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione;

> assegnano a ciascun dirigente/Responsabile di Area, quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership (vedi Direttiva del Ministro PA del 28/11/2023) e delle soft skills (vedi Decreti del Ministro PA del 28/09/2022 e del 28/06/2023);

> promuovono la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025).

Le amministrazioni sono tenute, in ogni caso, a sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa (in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. "formazione iniziale"; nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni; nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. "elevate professionalità"; in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro; oltre che continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata);

> si registrano sulla Piattaforma Syllabus e abilitano tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi (paragrafo 5 della Direttiva);

> attivano ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato (paragrafo 5 della Direttiva);

> monitorano e rendicontano l'attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico.

In sede di monitoraggio è necessario poi che ciascuna amministrazione tracci il numero effettivo di destinatari che hanno completato con successo ciascun intervento formativo pianificato.

In sede di valutazione, le amministrazioni pubbliche sono altresì tenute a verificare il contributo e l'impatto determinato dagli investimenti in formazione e sviluppo del capitale umano per la crescita delle persone, il miglioramento della performance e la produzione di valore pubblico, in coerenza con le Linee guida in materia di predisposizione del PIAO che, come specificato nella Direttiva, sono in corso di emanazione.

#### **I Responsabili della gestione delle risorse umane (e della formazione):**

> concorrono alla definizione dei programmi formativi della propria amministrazione;

> promuovono e attuano interventi formativi in modo da conseguire gli obiettivi programmati nel PIAO o in altro documento di programmazione (responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 per eventuale inosservanza delle direttive e mancato raggiungimento dei risultati);

> abilitano il personale, direttamente o tramite un proprio delegato, ai percorsi formativi disponibili sulla piattaforma Syllabus e ne promuovono e monitorano la fruizione nei tempi programmati e, in ogni caso, in coerenza con le esigenze funzionali all'attuazione del PNRR;

> sono responsabili del conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici dell'amministrazione e ne rendicontano i risultati.

### **I Responsabili:**

> conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione;

il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati;

> assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi: formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR;

> operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa;

> promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati.

### **I Dipendenti pubblici:**

> esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento;

> esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali;

> conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati.

### **Gli Organismi indipendenti di valutazione/ Nucleo di valutazione :**

➤ accertano il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi delle amministrazioni e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi di dirigenti e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della performance.

## **5 . MODALITA' DI EROGAZIONE E RISORSE FINANZIARIE**

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

## **SYLLABUS**

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal (e necessari per l'attuazione del) PNRR, le amministrazioni si avvalgono in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (Syllabus).

Pertanto il Responsabile del servizio amministrativo:

- registra il Comune di Drapia sulla piattaforma Syllabus

- abilita tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus .

I percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma Syllabus sono assegnati al personale dipendente secondo il prospetto 1.

### **PROGRAMMA FORMATIVO ASMEL**

IL Comune di Drapia ha aderito al consorzio Asmel che, tra le altre cose, offre un programma formativo gratuito dedicato agli Enti Locali, realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, Università e Organismi di Certificazione / Accredia.

Le caratteristiche del programma: accesso a tutti gli incontri per dipendenti; uso di piattaforme eLearning per la fruizione dei corsi senza vincoli di spazio e di tempo; facilità di adesione, nessun costo a carico dei soci. A integrazione dell'offerta formativa, convegni periodici sui temi caldi della PA.

In caso di assunzione di personale, a tempo determinato o indeterminato, mediante l'elenco idonei Asmel ai sensi dell'art. 3 BIS DEL d.l. N. 80/2021, è prevista la formazione obbligatoria a cura di Asmel la cui spesa grava sull'ente.

Inoltre l'Ente è abbonato a riviste on-line e portali di aggiornamento ed approfondimento: Formula EDK, Enti-on line, Infomedia ecc.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a **modalità di erogazione** differenti:

1. formazione in aula
2. formazione attraverso webinar
3. formazione in streaming

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive.

**Nello specifico LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA E TRASVERSALE presso questo Ente viene programmata secondo il prospetto che segue:**

### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA E TRASVERSALE**

Prospetto 1

<b>area di competenza</b>	<b>destinatari</b>	<b>modalità di erogazione della formazione</b>	<b>numero di ore di formazione pro-capite previste per ciascuna annualità</b>	<b>risorse attivabili</b>	<b>tempi di erogazione</b>
TRANSIZIONE ECOLOGICA, DIGITALE ED AMMINISTRATIVA	Segretario generale Responsabili Dipendenti	Webinar Apprendimento autonomo (attraverso abbonamento a riviste portali on-line)	8	Syllabus	2025 2026 2027

ANTICORRUZIONE	Segretario generale Responsabili Dipendenti	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste e portali on-line)	6	-Formazione obbligatoria a cura di Asmel Corso base + corso per ciascuna area - Syllabus - abbonamento a riviste, aggiornamenti on line	2025 2026 2027
TRASPARENZA	Segretario generale Responsabili Dipendenti	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste e portali on-line)	5	Asmel  Syllabus	2025 2026 2027
CODICE COMPORTAMENTO	Segretario generale Responsabili Dipendenti	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste e portali on-line)	3	Asmel  Syllabus	2025 2026 2027
SISTEMA DEI CONTROLLI	Segretario generale Responsabili Dipendenti	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste e portali on-line)	3	Asmel  Syllabus	2025 2026 2027
ANTIRICICLAGGIO	Segretario generale Responsabili Dipendenti	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste e portali on-line)	3	Asmel  Syllabus	2025 2026 2027
SICUREZZA LUOGO DI LAVORO	Responsabili Dipendenti	In presenza	4	Operatore economico da individuare	2025 2026 2027
C.A.D.	Responsabili Dipendenti	Webinar Apprendimento autonomo (	3	Asmel  Syllabus	2025 2026 2027

		attraverso abbonamento a riviste e portali on-line			
GDPR PRIVACY	Responsabili Dipendenti	Webinar E in presenza	3	Asmel Syllabus Operatore economico da individuare	2025 2026 2027

**FORMAZIONE MESSA A DISPOSIZIONE DALLA PIATTAFORMA SYLLABUS:**

SYLLABUS	UFFICIO INTERESSATO
la strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa	SEGRETARIO GENERALE TUTTO IL PERSONALE
cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	TUTTO IL PERSONALE ( AD ECCEZIONE DI OPERATORI)
Competenze digitale per la PA	TUTTO IL PERSONALE ( AD ECCEZIONE DI OPERATORI)
BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici	UFFICIO TECNICO
la gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile	UFFICIO TECNICO
Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile	UFFICIO TECNICO
il Codice dei contratti pubblici (D.Lgs 36/2023)	SEGRETARIO GENERALE TUTTO IL PERSONALE
Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto	TUTTO IL PERSONALE

**La FORMAZIONE SPECIALISTICA seguirà la seguente programmazione:**

area di competenza	destinatari	modalità di erogazione della formazione	numero di ore di formazione pro-capite previste	risorse attivabili	tempi di erogazione
Diverse aree di competenza (	Segretario generale	Webinar ed in presenza	20	Formazione permanente Ministero interno	

secondo calendario Ministero Interno)					
Codice Appalti 36/2023	Segretario generale Responsabili Dipendenti: istruttori	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste portali on-line)	6	Syllabus Asmel formulari messi a disposizione dei vari Settori/Servizi abbonamento a riviste aggiornamenti on line ( enti on line ed altri)	2025 2026 2027
Contabilità Accrual	Responsabile servizio finanziario	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste portali on-line	4	- Asmel -abbonamento a riviste, aggiornamenti on line ( infomedia, enti on line ecc)	2025 2026 2027
Tributi locali	Responsabili e dipendenti interessati	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste portali on-line	4	Asmel -Anutel -abbonamento a riviste, aggiornamenti on line ( infomedia, enti on line ecc	2025 2026 2027
servizi demografici (stato civile, anagrafe ed elettorale	Responsabile ed operatore esperto Personale servizio amministratoivo	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste portali on-line	6	Asmel Anusca -abbonamento a riviste, aggiornamenti on line ( infomedia, enti on line ecc	2025 2026 2027
Espropriazioni; Gestione del patrimonio; Normativa edilizia e urbanistica; Normativa ambientale	Responsabile e personale servizio tecnico	Webinar Apprendimento autonomo ( attraverso abbonamento a riviste portali on-line	4	- Asmel -abbonamento a riviste, aggiornamenti on line ( infomedia, enti on line ecc)	2025 2026 2027
-Disciplina assunzioni	Segretario generale	Webinar Apprendimento autonomo (	3	Asmel	2025

-disciplina giuridica personale (contrattazione- trattamento accessorio- performance e sistema valutazione)	Responsabile servizio amministrativo	attraverso abbonamento a riviste portali on-line)			
Corso responsabile transizione digitale	Funzionario E.Q. o istruttore tecnico	Corso a distanza	25	Asmel	2025
Corso abilitazione ufficiale stato civile	Istruttore amministrativo Operatore esperto	Corso in presenza	10	Asmel	2025
Formazione gestione portale/i in uso all'Ente	Segretario generale Responsabili Dipendenti	In presenza O webinar	6	Software-house di riferimento	2025 2026 2027
Corso messo notificatore a cura di Asmel	Operatore esperto	Corso a distanza	19	Asmel  Syllabus	2025
<b><u>Ulteriori percorsi da individuare a cura del RPCT</u></b>	Responsabili Dipendenti	Da stabilire	Da stabilire	-Asmel - Operatore economico da individuare	2025 2026 2027

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. formazione in aula
2. formazione attraverso webinar
3. formazione in streaming

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive.

Con riferimento alla **formazione specialistica** l'individuazione dei percorsi formativi è demandata ai Responsabili di servizio, ai quali spetta nell'ambito dell'autonomia gestionale di partecipare / far partecipare alle attività formative sopra programmate ed anche individuare ulteriori fabbisogni specifici, in relazione agli obiettivi di performance e nei limiti del budget di settore assegnato nel bilancio di previsione 2025.

Tra la formazione specialistica un ruolo rilevante è assegnato anche all'aggiornamento del personale mediante newsletter, riviste, formulari messi a disposizione dei vari Settori/Servizi, nonché alle associazioni di categoria quali ad esempio "ANUSCA" e "ANUTEL". Tra i vari abbonamenti attivati si citano a titolo esemplificativo: "Enti on line" di Maggioli, Formula EDK, Infomedia, "Ancitel", ASMEL, ASMENET.

**Ore complessive di formazione:** in conformità alla sopra citata Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025, grazie all'adesione al Consorzio ASMEL, che eroga corsi di formazione a titolo gratuito agli Associati su tutti i temi di interesse per gli Enti Locali, tutti i dipendenti potranno accedere ad un **monte ore individuale di formazione non inferiore a 40 ore annue**.

I Responsabili adotteranno le misure organizzative utili per garantire a tutti i dipendenti l'accesso alla formazione generale.

Per la scelta di adesione alle giornate formative specifiche ed irripetibili, dovranno essere partecipate da tutti i dipendenti, salvo motivata giustificazione, mentre quelle per cui l'attività di fruizione potrà essere organizzata in maniera asincrona ogni dipendente potrà fruirne nella maniera a lui più confacente con le esigenze di servizio

La modalità di realizzazione di questi interventi formativi verrà coordinata dal Segretario Generale e dovrà essere funzionale alle specifiche esigenze ed ai fabbisogni rilevati anche in funzione dell'implementazione del lavoro agile.

## **7. Analisi e valutazione dei risultati.**

A consuntivo 2025 ciascun Responsabile predisporrà un'analisi dei percorsi formativi attuati e la conseguente valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi formativi prefissati, che verrà trasmessa al Segretario generale RPCT ed al nucleo di valutazione, al fine di acquisire informazioni importanti in ordine ai fabbisogni formativi ancora presenti, nell'ottica della riprogrammazione del Piano per l'esercizio 2026.

Con riferimento alle modalità esplicative della partecipazione ai vari corsi di formazione si distingue fra la partecipazione alle piattaforme di formazione a disposizione dei dipendenti per la formazione che possono dare riscontri formali di partecipazione (con attestati od altre forme di attestazione) oppure a quelle che non danno riscontri di partecipazione perché la formazione viene svolta su canali e-learning gratuiti (es canali dedicati youtube o ifel ecc); a quest'ultimo riguardo, viene disposto che l'attestazione di partecipazione possa intervenire con attestazione di atto notorio dal dipendente partecipante da depositarsi al protocollo entro 5 gg dallo svolgimento del corso e successivamente raccogliendo tutte le attestazioni per corsi svolti entro la fine di ogni semestre o dell'anno anche in relazione alle rendicontazioni del percorso formativo che rileverà quale obiettivo di performance assegnato.