CITTÀ DI
ROCCA
DI PAPA
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 3
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 6
2.1 Valore pubblico 6
2.2 Performance 8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 10
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 13
3.1 Struttura organizzativa 13
3.2 Organizzazione del lavoro agile 16
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 18
3.4 Piano Formazione 25
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO 27

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:
- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi 1-4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

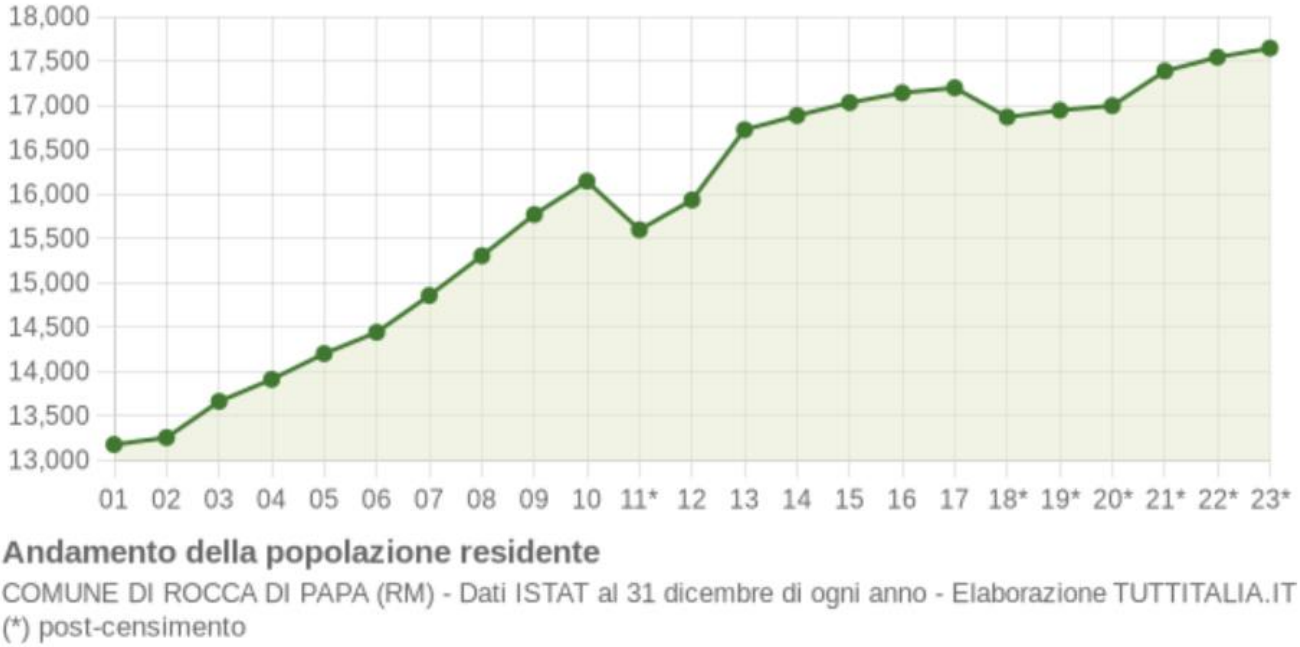
Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione	
Comune di	Rocca di Papa (RM)
Indirizzo	00040 - Rocca di Papa - Viale Enrico Ferri n. 65
Recapito telefonico	06 642861
Indirizzo sito internet	http://www.comune.roccadipapa.rm.it/
e-mail	protocollo@comune.roccadipapa.rm.it
PEC	protocollo@pec.comuneroccadipapa.com
Codice fiscale/Partita IVA	00975471004
Sindaco	Massimiliano Calcagni
Numero dipendenti al 31.12.2024	58
Numero abitanti al 31.12.2024	17.648

Analisi del contesto esterno – aspetti demografici, sociali ed economici

L'analisi dei dati ISTAT elaborati attraverso i grafici relativi all'andamento della popolazione residente nel Comune di Rocca di Papa ed all'incremento nel periodo che va dal 2012 al 2023 evidenzia una tendenza crescente.



Si nota, infatti, che la popolazione residente nel Comune è in graduale aumento da sei anni, con aumento anche del numero degli stranieri.

Al 31.12.2024, la popolazione residente si attesta a 17.648 abitanti, contro i 17.546 al 31.12 dell'anno precedente.

Tabella 1- Indicatori di struttura demografica della popolazione – 2012/2024

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Indice di vecchiaia	90,0	94,4	96,6	100,2	102,9	106,9	114,7	118,3	123,0	129,1	134,8	138,0	147,9
Indice di dipendenza strutturale	43,3	45,1	45,1	45,6	46,3	46,5	47,3	47,7	48,3	49,5	48,8	48,4	48,3
Età media	40.5	40.8	40.9	41.5	41.7	42.0	42.6	42.8	43.2	43.5	43.6	43.7	44,1
Indice di ricambio della popolazione attiva	112,2	114,1	112,2	127,7	119,0	124,3	126,9	128,3	129,7	131,6	132,3	128,8	128,5
Indice di struttura della popolazione attiva	115,0	116,2	120,4	127,3	130,2	134,4	137,0	139,0	141,4	142,4	142,0	140,0	139,3
Indice di natalità (x 1.000 ab.)	11,5	11,4	9,0	9,3	8,9	7,7	7,7	8,0	7,5	5,9	7,8	8,7	-
Indice di mortalità (x 1.000 ab.)	8,2	7,8	7,0	7,4	7,9	8,0	8,0	8,4	9,9	9,2	10,0	9,6	-

Tabella 2 - Popolazione straniera residente in % - Anni 2012/2024

	Residenti stranieri	Residenti Totali	% stranieri sul totale dei residenti
2012	1386	15936	8,70
2013	1472	16728	8,80
2014	1764	16888	10,45
2015	1797	17034	10,55
2016	1842	17144	10,75
2017	1878	17201	10,92
2018	1885	17281	10,91
2019	1855	17405	10,65
2020	1940	17578	11,03
2021	1875	17390	10,78
2022	2163	17996	12,01
2023	2297	18054	12,72
2024	2344	17648	13,28

La popolazione a Rocca di Papa – lo stato civile

Maschi	Femmine	Celibi/Nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Totale
9.109	8.539	8.368	7.808	858	614	17.648
51,6%	*48,4%*	*47,41%*	*44,24%*	*4,86%*	*3,48%*	*100%*

Analisi del contesto interno – elezioni del sindaco e della giunta
Il sindaco nell'ordinamento italiano è l'organo monocratico a capo del governo di un comune.

Denominato anche *primo cittadino*, il sindaco secondo l'art. 36 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) è uno degli organi di governo del comune, assieme alla giunta comunale e al consiglio comunale. **Massimiliano Calcagni** è il Sindaco in carica dal 30/05/2023.

Composizione della Giunta:
- Sindaco: Massimiliano Calcagni
- Vicesindaco: Ottavio Atripaldi
- Assessori: Luisa Carbone, Ivan Colantonio, Manuela Bianchini. Assessore cessato: Fabrizio Bottini , che ha rassegnato le dimissioni con nota 27/03/2025 prot. n. 7589

Analisi del contesto esterno
Si rinvia alla **sezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza"**

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Le linee guida approvate nel 2017 dalla Funzione Pubblica in materia di Piano della Performance e Sistema di valutazione della Performance[1], indicano il valore pubblico quale fine ultimo di ogni organizzazione amministrativa. Tale valore consiste nel migliorare il livello di **benessere sociale** ed **economico** degli utenti e degli stakeholders.

Per raggiungere tale fine ogni amministrazione deve programmare, misurare e valutare la propria azione,in modo da utilizzare le risorse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attesedegli utenti (efficacia). Quindi ogni Amministrazione deve valutare sé stessa ed essere valutata soprattutto in base alla capacità di incidere, in senso positivo, sul contesto economico−sociale.

Agli indicatori di efficienza ed efficacia, spesso utili ma talvolta troppo autoreferenziali, devono affiancarsi **indicatori di impatto** (*outcome*), che seppur complessi e di non sempre facile attuazione nel sistema pubblico, devono sempre di più diventare il riferimento ultimo per la programmazione di medio−lungo periodo, che orienta attività e progetti, prefigurando i risultati attesi.

Anche il PNA 2022[2] affronta il tema del Valore pubblico, evidenziando come si tratti di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socioeconomici; nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Per quanto concerne gli Enti locali, la legislazione in materia contabile−finanziaria prevede l'adozione di una serie di strumenti di pianificazione e programmazione, che, almeno secondo le intenzioni del legislatore, dovrebbero costituire l'ambito ottimale dove sviluppare l'approccio al Valore pubblico, orientando in tal senso l'organizzazione e l'azione dell'Amministrazione. A partire dalle Linee Programmatiche di Mandato, dal Documento Unico di programmazione (DUP), dal Bilancio di Previsione, dovrebbero essere definite, con un dettaglio progressivamente maggiore, le scelte strategiche ed operative che devono dar forma alla Visione degli amministratori ed essere alla base di politiche pubbliche volte a migliorare il benessere collettivo. Il Comune di Rocca di Papa ha solo attuato la "cascata della programmazione" suddetta, ma un'opera di miglioramento delle logiche e della cultura sottese alla programmazione dovranno essere implementate necessariamente per fare sì che lo stesso comune viaggi nel passo spedito che si auspica.

Gli atti di programmazione economica finanziaria e di rendicontazione adottati dal Comune di Rocca di Papa, allo stato attuale, sono i seguenti:

STRUMENTO PROGRAMMAZIONE	ATTO DI ADOZIONE
LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 27.07.2023
DUP 2025-2027 (nota di aggiornamento)	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 27.02.2025
BILANCIO DI PREVISIONE 2025 – 2027	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 27.02.2025

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che

[1] Ci si riferisce alle linee guida nr. 1 del giugno 2017 –Linee guida per il Piano delle Performance e alle linee guida nr. 2 deldicembre 2017 – Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della Performance; si tratta di linee guida indirizzate in modo specifico ai Ministeri, ma che hanno costituito punti di riferimento per tutte le altre Pubbliche amministrazioni

[2] PNA 2022, adottato da Anac con Delibera n.7 del 17.01.2023.

potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholders e cittadini.

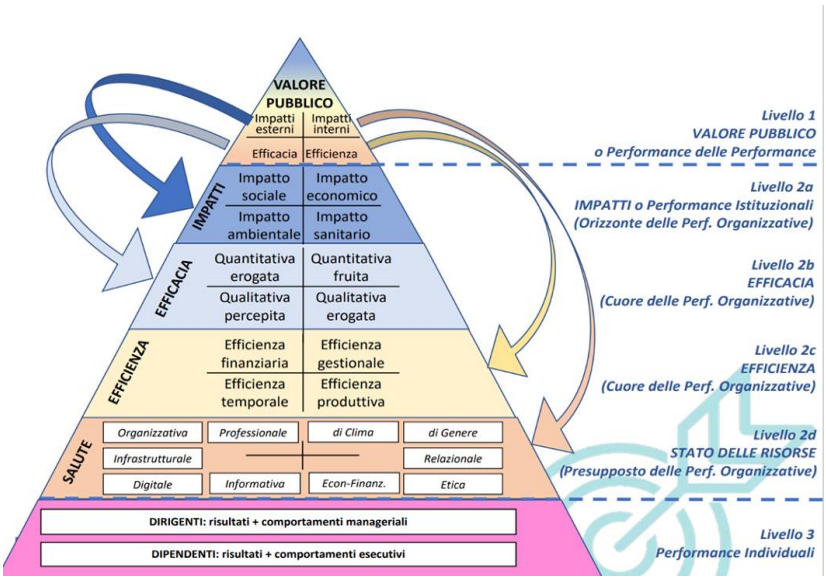
Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Gli obiettivi generali di valore pubblico presenti nei documenti internazionali e nelle linee guida della funzione pubblica debbono essere intrecciati e coniugati con gli obiettivi strategici previsti nelle linee programmatiche e di mandato dell'amministrazione di Rocca di Papa e ribaditi nei documenti di programmazione susseguenti.

In pratica si dovranno passare al vaglio degli indicatori del BES/ SdG i vari obiettivi del Manifesto approvato nella relazione di inizio mandato che l'amministrazione si è preposta di dover raggiungere.

Per ogni linea di mandato, in allegato **All. Sez. 2.1 A** è stato individuato un ambito strategico e degli obiettivi strategici rappresentati nel DUP, che sono il nucleo del Controllo Strategico attuato dal Comune di Rocca di Papa.

Il Comune cercherà inoltre di dare applicazione a quella che è la Piramide del Valore Pubblico di Deidda-Gaiardo (2015) che si allega qui sotto al fine di governare i flussi di creazione di Valore Pubblico tramite la manovra coordinata degli indicatori contenuti nei vari livelli di programmazione e nelle varie dimensioni della performance in direzione funzionale ai BES e agli SDGs selezionati:



Per chiarire quanto esposto è necessario soffermarsi sui concetti di valore pubblico nel contesto nazionale e internazionale - Il progetto Bes nasce nel 2010 per misurare il **Benessere equo e sostenibile**, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale.

A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente. A partire dal 2016, vengono diffusi gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i **Sustainable Development Goals** (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori. I due *set* di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari.

In allegato **All. Sez. 2.1 B** viene riportato il sistema di valore pubblico applicabile al Comune di Rocca di Papa, correlando linee di mandato, obiettivi DUP e Goals di Agenda 2030.

2.2 Performance

Una buona programmazione degli obiettivi di performance riveste per il Comune di Rocca di Papa un ruolo strategico e trasversale nella gestione e nell'ottimizzazione delle risorse pubbliche.

Ecco alcuni punti chiave sulla sua importanza:

1. Orientamento strategico: Definire obiettivi chiari e misurabili consente di indirizzare le attività verso risultati concreti, allineando le iniziative di governo locale alle priorità della comunità e alle esigenze di sviluppo territoriale.
2. Trasparenza e accountability: La programmazione di performance favorisce una maggiore trasparenza nella gestione degli interventi pubblici. Attraverso indicatori specifici, cittadini e stakeholder possono monitorare l'efficacia delle azioni intraprese, contribuendo a rafforzare la fiducia nella pubblica amministrazione.
3. Efficienza gestionale: Misurare e monitorare costantemente i risultati permette di individuare tempestivamente eventuali criticità o inefficienze, offrendo l'opportunità di intervenire con azioni correttive e di ottimizzare l'allocazione delle risorse.
4. Innovazione e miglioramento continuo: La definizione e il monitoraggio degli obiettivi stimolano un processo di miglioramento continuo. Questo approccio dinamico non solo promuove l'innovazione nei servizi offerti, ma facilita anche l'adattamento alle evoluzioni normative e alle nuove sfide, quali quelle poste dalla transizione ecologica e digitale.

In sintesi, una programmazione accurata degli obiettivi di performance è fondamentale per garantire una gestione proattiva, responsabile e orientata al futuro, in grado di rispondere efficacemente alle necessità dei cittadini e di rafforzare la competitività e la resilienza del territorio.

In questa Sezione sono riportati in estratto gli obiettivi di Performance assegnati nel 2025 agli incaricati di EQ dell'Ente e al Segretario

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AI SENSI DEL SMVP VIGENTE

FINANZIARIA E RISORSE UMANE

1. Realizzazione partenariato pubblico privato (PPP)
2. Innovazione contabilità (ACCRUAL, PCC, approvazione atti)
3. Knowledge management
4. Coordinamento incontri OOSS e supporto tecnico (delegazione trattante per le materie relative alla contrattazione decentrata)
5. Avvio CUG

LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE

1. Realizzazione di una filiera del castagno
2. Certificazione boschi
3. Realizzazione messa in sicurezza sito archeologico fortezza medievale
4. Completamento interventi PNRR - Nido casa delle fate
5. Completamento interventi PNRR - Campo sportivo "Lionello Gavini"

URBANISTICA

1. Avvio traslazione usi civici
2. Valorizzazione delle aree pubbliche nonché di beni immobiliari di proprietà comunale mediante la regolamentazione dell'affidamento a soggetti esterni
3. Perimetrazione nuclei abusivi
4. Controlli e verifiche pratiche edilizie
5. Avvio procedura permesso di costruire convenzionato art. 28 bis DPR 380/2001 s.m.i.
6. Prosecuzione processo di demolizione antenne nei siti di Monte Cavo Vetta e Madonna del Tufo

POLIZIA LOCALE

1. Adeguamento e implementazione strumentazione in dotazione al corpo di PL
2. Progetto potenziamento polizia stradale e sicurezza
3. Innovazione entrate: corretta gestione sanzioni non pagate (stragiudiziale e liste di carico) e standardizzazione utilizzo piattaforma SEND per notifiche
4. Gestione parcheggi a pagamento 2025 (p. Coperto piazza villa)
5. Contrasto abbandono rifiuti (in collaborazione con ambiente)

AMMINISTRATIVA E AFFARI GENERALI

1. Miglioramento gestione servizi cimiteriali e digitalizzazione pratiche
2. Aggiornamento banca dati stato civile e passaggi prodromici all'entrata in ANSC dello stato civile
3. Celebrazione di matrimoni con rito civile e unioni civile - ampliamento luoghi adibiti a "casa comunale" diversi dalla sede comunale
4. Open day servizi anagrafici per rilascio CIE
5. Ottimizzazione del sistema di notificazione attraverso SEND
6. Attivazione URP on line previa approvazione regolamento in continuità con il PIAO 2024-2026 e della deliberazione numero 170 del 17.12.2024
7. Riordino e gestione uso archivio corrente, corretta riallocazione archivio intermedio e ricostruzione archivio storico

SERVIZI AL CITTADINO

1. Realizzazione eventi culturali 2025
2. Digitalizzazione cedole librarie
3. Internalizzazione procedura sponsorizzazioni
4. Nuova regolamentazione contributi terzo settore, compartecipazione e gemellaggi
5. Organizzazione centri estivi 2025

SEGRETARIO GENERALE

1. Monitoraggio PNRR/PNC
2. Monitoraggio PIAO – sezione 2.2
3. Privacy
4. RTD – aggiornamento piano triennale informatica
5. Servizi on line – cybersecurity, accessibilità, adeguamento LG ANAC, avvio studio applicazione AI

Gli Obiettivi di Performance organizzativa ai sensi del SMVP vigente sono i seguenti:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

1. Raggiungimento degli obiettivi politici e programmatici dell'Amministrazione nel suo Complesso
   - Tramite verifica attuazione Mandato/DUP
   - Tramite verifica attuazione PEG (impegni-accertamenti/stanziamenti)
   - Monitoraggio idoneità ed attuazione misure anticorruzione e trasparenza
2. Customer satisfaction
   - Monitoraggio CS
   - Analisi reclami/segnalazioni verso l'Ufficio
3. Indicatori di benessere organizzativo
   - Salute digitale (digitalizzazione)
   - Efficientamento del processo di liquidazione per il miglioramento dei tempi medi di pagamento
   - Adeguamento alle LG formazione 2025, mappatura delle competenze

Nelle singole Schede Obiettivo sono dettagliate in **All. Sez. 2.2 A,** che costituisce il Piano delle Performance 2025 – 2027, dove sono dettagliate FASI e INDICATORI per il corretto monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi.

In **All. Sez. 2.2 B** viene riportata una tabella sinottica di collegamento tra gli obiettivi di DUP e gli obiettivi di performance per l'anno 2025, al fine di dare conto della "catena di senso" dell'azione amministrativa

Nell'attuale versione della Performance di Ente sono inoltre inseriti anche gli opportuni riferimenti agli obiettivi previsti dal D.M. n. 132/2022 e dalla Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica:

1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
2) gli obiettivi di digitalizzazione
3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;
5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

Oltre a tali obiettivi, sono assegnati ai Responsabili incaricati di EQ del Comune specifici target per il raggiungimento di:

6) tempestività dei pagamenti (art. 4-bis. del D.L. 24/02/2023, n. 13 convertito con legge 21 aprile 2023, n. 41 "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni")
7) formazione individuale dei Responsabili (Direttiva Ministro Zangrillo del 16/01/2025)
8) formazione individuale dei propri collaboratori (Direttiva Ministro Zangrillo del 16/01/2025)

Il PNRR per Rocca di Papa

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta per il Comune di Rocca di Papa un'opportunità strategica per la trasformazione e il potenziamento delle opere pubbliche.

Grazie a investimenti mirati, il PNRR consente di realizzare interventi infrastrutturali moderni e sostenibili, mirati a migliorare la mobilità, l'accessibilità e la sicurezza urbana, oltre a promuovere una gestione più efficiente delle risorse.

Tali progetti, allineati con le esigenze della comunità, favoriscono la valorizzazione del patrimonio territoriale e stimolano lo sviluppo economico locale, contribuendo a rafforzare la resilienza e la competitività del nostro territorio.

Una gestione partecipata e integrata di questi investimenti è fondamentale per garantire un futuro inclusivo e duraturo, in grado di rispondere alle sfide della modernizzazione e del cambiamento climatico.

In **All. Sez. 2.2 C** è riportato un prospetto degli interventi finanziati dal PNRR e realizzati, o in corso di realizzazione, nel territorio della nostra comunità.

Presso l'ente è stata attivata una Cabina di Regia, coordinata dal Segretario Generale e composta da tutte le EQ coinvolte nel raggiungimento degli interventi finanziati, per l'assiduo monitoraggio dello stato di avanzamento dei progetti, finalizzata al raggiungimento dei target di tempestività ed efficacia individuati.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (ultimo aggiornamento **PNA 2022** approvato con delibera

ANAC **n. 7 del 17.01.2023** e Delibera **n. 605 del 19 dicembre 2023 - Aggiornamento 2023 PNA 2022**) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 (Delibera **n. 601 del 19 dicembre 2023** Modificazione ed integrazione della Delibera **n. 264 del 20 giugno 2023** "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33").

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalendosi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di **impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di **impatto del contesto interno** per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.1 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- **Mappatura dei processi sensibili** al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi** potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il **trattamento del rischio**. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le **misure** sia **generali**, previste dalla legge 190/2012, che **specifiche** per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- **Monitoraggio** sull'idoneità e sull'attuazione delle **misure**.
- Programmazione dell'attuazione della **trasparenza e relativo monitoraggio** ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Per quanto attiene gli aggiornamenti all'impianto normativo generale di prevenzione della corruzione intercorsi nel 2024, nella redazione degli allegati alla presente Sezione si è tenuto debitamente conto di:

- Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di *pantouflage* – art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 (adottate dall'Autorità con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024)
- Delibera n. 495 del 25 settembre 2024 - Approvazione schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto.
- Delibera n. 31 del 30/01/2025 – Aggiornamento 2024 PNA 2022

L'approccio operativo alla prevenzione della corruzione e garanzia della trasparenza del Comune di Rocca di Papa è ravvisabile nell'**All. Sez. 2.3 A** "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza 2025 - 2027"

L'ente ha proceduto alla **mappatura dei processi**, individuando le seguenti aree a rischio corruttivo:

a) autorizzazione e concessione;
b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. 50/2016;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 150/2009;
e) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
f) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
g) incarichi e nomine;
h) affari legali e contenzioso;

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse, ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

In **All. Sez. 2.3 B** è riportata la mappatura dei processi con la relativa valutazione del rischio corruttivo e l'individuazione di misure specifiche di contrasto da applicarsi per mitigare tale rischio.

In **All. Sez. 2.3 C** è invece riportato un approfondimento sulle misure di mitigazione da applicare specificatamente nei progetti finanziati dal PNRR nazionale.

In **All. Sez. 2.3 D** è riportato il modello Patto di Integrità da sottoscrivere con gli OE che svolgono attività contrattuale con la Stazione Appaltante.

In **All. Sez. 2.3 E** è riportata la griglia redatta ai sensi della deliberazione 1310/2016 dell'ANAC con gli obblighi di pubblicazione riferiti ad ogni area.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

– 3.1 Struttura organizzativa

Premessa
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dal Comune di Rocca di Papa:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.1.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere
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.

L'art. 48, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

Il Piano è pertanto rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il Piano è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate, comporta la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Con deliberazione n. 81 del 30/08/2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026, che è risultato adeguatamente applicato, non rilevandosi particolari criticità.

Il Comune di Rocca di Papa, con la presente edizione del PIAO, aggiorna il proprio Piano Triennale Azioni Positive per il triennio 2025-2027 come **All. Sez. 3.1.1 Piano azioni positive 2025 - 2027**, sul quale è stato richiesto il parere previsto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006 della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Roma (prot. 8897 del 09.04.2025)

Con deliberazione di GC n. 40 del 03/05/2022 sono state aggiornate le linee di indirizzo per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Tali linee di indirizzo sono in fase di implementazione e finalizzazione.

La riattivazione del CUG a seguire il rinnovo delle RSU, previsto nel 2025, consentirà la riattivazione delle prerogative del Comitato per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere nel nostro Ente.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

In **All. Sez. 3.1.2** è riportato un approfondimento delle azioni poste in essere dal RTD in attuazione degli obblighi di digitalizzazione e di raggiungimento obiettivi del Piano Triennale Informatizzazione vigente.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

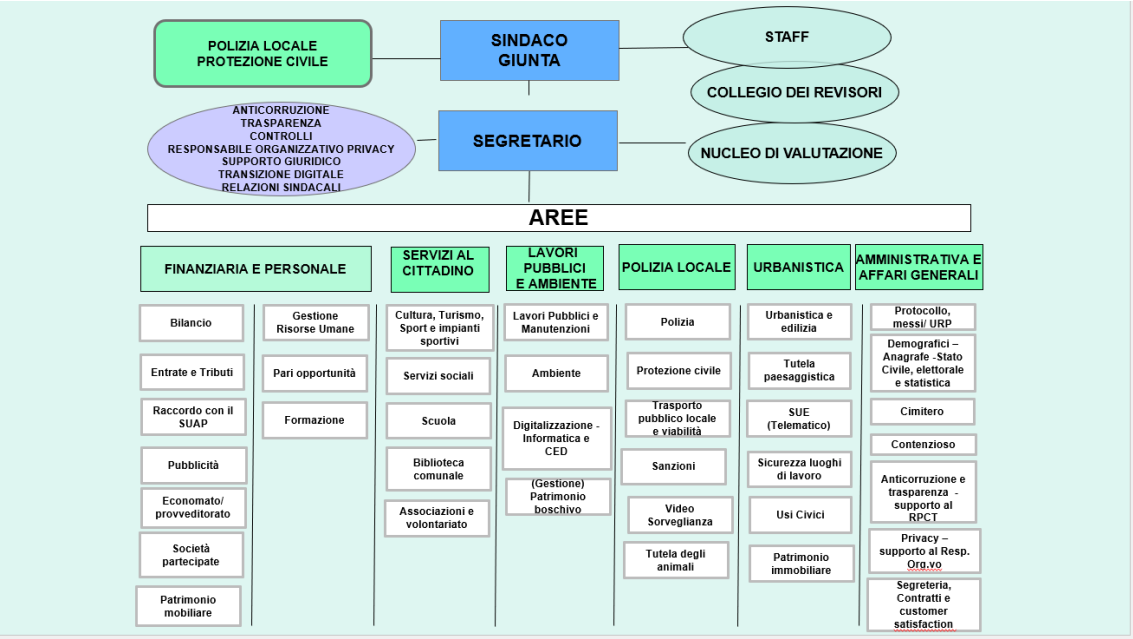
Sono formalizzati in sezione **2.2 Performance** di ente gli opportuni indicatori di Benessere organizzativo tra le quali sono riportate le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione, precisandosi al contempo che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

Le azioni operative per il raggiungimento di tali obiettivi sono riportate in sezione **3.4. Piano di formazione**, mentre uno specifico target è previsto tra gli obiettivi di performance organizzativa, come delineati in sezione **2.2 Performance**.

ORGANIGRAMMA

L'attuale organizzazione dell'Ente è stata definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 21/03/2024 "RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI. APPROVAZIONE ORGANIGRAMMA/MACROSTRUTTURA, FUNZIONIGRAMMA E ASSEGNAZIONE RISORSE UMANE".



Il Funzionigramma Allegato B della delibera di GC n. 35 del 21/03/2024 "RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI. APPROVAZIONE ORGANIGRAMMA/MACROSTRUTTURA, FUNZIONIGRAMMA E ASSEGNAZIONE RISORSE UMANE" è stato modificato con delibera n. 49 del 11/04/2024.

Si rimanda al seguente link, per la verifica dei relativi contenuti:
http://static.comune.roccadipapa.rm.it/uploads/P000000751_013000_Funzionigramma19.03.2024-ALL.Bfinale.pdf

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Sulla base della macro organizzazione, i dipendenti apicali alla data del 01/01/2025 sono n. 6 dipendenti con Elevata Qualificazione (EQ).

NOME	CARICA	INQUADRAMENTO CONTRATTUALE
Patrizia Lucarini	Responsabile Area Finanziaria e Risorse Umane	Funzionario E.Q.
Rossella Fiore	Responsabile Area Servizi al cittadino	Funzionario E.Q.
Maria Botti	Responsabile Area Lavori pubblici e Ambiente	Funzionario E.Q.
Monica Palladinelli	Responsabile Area Polizia Locale	Funzionario E.Q.
Silvia Farina	Responsabile Area Urbanistica	Funzionario E.Q.
Anna Maria Fondi	Responsabile Area Amministrativa e Affari Generali	Funzionario E.Q.

La graduazione delle EQ (un sistema di classificazione e valutazione dei ruoli che richiedono competenze, responsabilità ed esperienza di livello superiore, alle quali corrisponde un livello salariale accessorio differenziato) viene effettuata dal Nucleo Indipendente di Valutazione e sottoposta alla Giunta Comunale per la valorizzazione dei relativi importi (GC n. 50 del 11/04/2024), secondo i criteri stabiliti in apposito regolamento adeguato ai nuovi parametri previsti nel CCNL 16.11.2022, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 09/04/2024.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Si riporta di seguito l'ampiezza media delle unità organizzative di livello apicale in termini di numero di unità operative al 01/01/2025:

Area Finanziaria e Risorse Umane	10
Area Lavori pubblici e Ambiente	10
Area Urbanistica	5
Area Servizi al cittadino	7
Area Polizia Locale	13
Area Amministrativa e Affari Generali	13
Totale	**58**

Rapporto medio EQ/Personale: **9,6%**

INTERVENTI CORRETTIVI

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMVP) è stato recentemente aggiornato con deliberazione di GC n. 167 del 17/12/2024.

Tale SMVP ha come obiettivo principale il miglioramento continuo delle prestazioni e dei servizi pubblici. Le finalità principali sono:

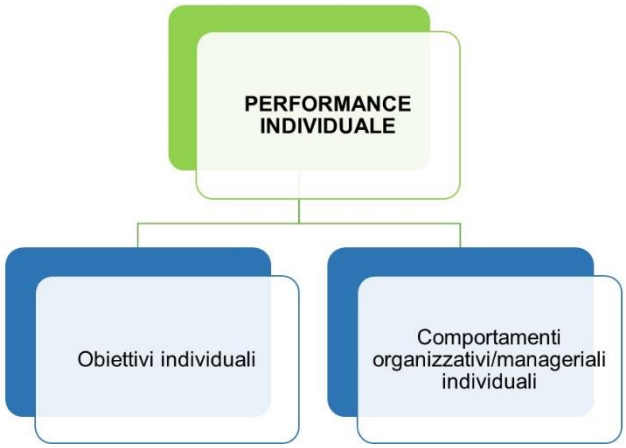
1. Chiarezza nelle attese relative alle prestazioni richieste ai dipendenti.
2. Promozione dell'apprendimento organizzativo e della continua autovalutazione.
3. Stimolo al raggiungimento di obiettivi individuali e collettivi.
4. Valorizzazione delle competenze e della crescita professionale.
5. Trasparenza e partecipazione dei cittadini nel processo di valutazione.

Il sistema si concentra sulla valorizzazione del personale come motore di cambiamento, orientandosi verso un miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi pubblici.

Il sistema distingue tra performance individuale e organizzativa.

La performance individuale viene valutata in relazione agli obiettivi specifici, alle competenze professionali e manageriali, ai comportamenti organizzativi e alla capacità di gestire il lavoro in team.

La performance organizzativa si riferisce, invece, agli obiettivi complessivi dell'ente e al contributo di ciascun dipendente al raggiungimento di questi obiettivi.



– 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

L'ente nei PIAO precedenti si è già dato dei principi generali e una disciplina di massima del lavoro agile successivo alla cessazione dell'emergenza epidemiologica, (**All. sez. 3.2 Lavoro Agile)**, nelle more di una regolamentazione più dettagliata e la fissazione di limiti più dettagliati da parte della Giunta cui si rinvia e che si allega al presente documento, e che viene interamente confermata in questa sede.

– 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2024

Premessa
In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

AREA DI INQUADRAMENTO	N. TOT.	DI CUI			
		N.	PROFILO	a tempo pieno	a tempo parziale
Funzionari/EQ	**18**	8	Funzionario amministrativo	8	
		1	Funzionario contabile	1	
		4	Funzionario Assistente sociale	4	
		5	Funzionario tecnico	5	
Istruttori	**31**	26	Istruttore amministrativo	22	4
		1	Istruttore amministrativo-contabile	1	
		4	Istruttore tecnico	4	
Operatori esperti	**9**	7	Collaboratore amministrativo	7	
		2	Collaboratore tecnico operaio	2	
Operatori	**0**	0	Operatore amministrativo	0	
TOTALE		**58**		54	4

Dei 58 posti coperti al 31.12.2024, n. 1 Funzionario EQ è attualmente in comando e n. 3 Istruttori sono a tempo determinato.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione a ciò, è, pertanto, opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

- ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione del Comune di Rocca di Papa (RM) degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale, come evidenziato dal seguente prospetto di calcolo della Capacità Assunzionale 2025/2027, predisposto dal Responsabile dell'Area Finanziaria:

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020

COMPILARE "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 39 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato	**2.412.966,33 €**
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	**12.302.890,78 €**
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	**13.507.684,77 €**
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	**12.770.430,73 €**
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	**12.860.335,43 €**
fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata (v. nota di dettaglio)	**3.039.566,33 €**
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	**9.820.769,10 €**
RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	**24,57%**
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	**27,00%**
INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	**2.651.607,66 €**
COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM	**SI**
	2025
Incremento effettivo della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della spesa 2008 o media di spesa 2011-2013)	**238.641,33 €**
Il dato indica la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato a cui è sommata il valore di incremento della spesa per nuove assunzioni definita dal DL 34/2019	**2.651.607,66 €**

Ai sensi del DPCM, il Comune si colloca nella fascia demografica 10.000 – 59.999 e, pertanto, la percentuale da applicare al calcolo del "valore soglia" è pari al **27,00%,** pari ad una spesa massima del

personale teorica calcolata sulla base dei dati contabili aggiornati al Rendiconto 2023, in base fascia demografica di **€ 2.651.607,66.**

Secondo la riclassificazione della spesa dettata dal Decreto e dalla Circolare Interministeriale, la Spesa del Personale (Macroaggregato 1), al netto di IRAP, risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (2023) è pari a € **2.412.966,33.**

La Spesa del Personale come risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (anno 2023) è inferiore al "valore soglia" con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al **24,57%.**

Ai sensi DM in argomento il Comune, terminato il periodo transitorio precedente, dal 2025 può procedere ad assunzioni fino alla soglia massima del **27,00%** del rapporto tra spese del personale ultimo rendiconto e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del FCDE **(€ 2.651.607,66** come sopra indicato) e pertanto l'incremento di spesa di personale nel triennio 2025 -2027 non potrà in ogni caso superare tale valore soglia.

L'importo effettivo delle capacità assunzionali 2025 è pertanto pari a **€ 238.641,33.**

Indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale, al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della missione istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti e pertanto è necessario ponderare attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica (Corte conti Veneto 15/2021).

Pertanto è necessaria, da parte dell'ente, una costante e puntuale consapevolezza, sia in fase di programmazione che di sviluppo del piano assunzionale, di tutti i fattori, anche potenzialmente, perturbanti l'equilibrio di bilancio, al manifestarsi dei quali l'ente deve sospendere il perfezionamento delle procedure assunzionali in corso e rivalutare la sostenibilità finanziaria riferita completamento del piano assunzionale, in considerazione del fatto che se il rapporto tra spesa del personale e le entrate correnti risultasse superiore al valore soglia per fascia demografica individuata nella tabella 3 del DPCM, si applicherà un turn over pari al 30% ovvero un percorso di riduzione del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100% (art. 6, commi1 e 2, DPCM).

Includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si attesta il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 - 2027 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come sopra ricostruiti.

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Verificato che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**: € 2.093.791,77 come riportato in D.G. n. 29 del 28.03.2019**
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: **€ 1.938.959,07 (all.3.3.3 E)**

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

Si prende atto di quanto previsto dall'art. 1, comma 450, lett. a) della Legge 190 del 23/12/2014: "*ai comuni istituiti a seguito di fusione fermi restando il divieto di superamento della somma delle della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato*".

A mero titolo informativo, si evidenzia che il limite per la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, è pari a complessivi **€ 100.212,52**.

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

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Verificato che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001, tenuto anche conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali.

Si prende atto, come da nota del Responsabile dell'Area Finanziaria e Risorse Umane prot. n. 8184 del 02/04/2025, pertanto, che per il triennio 2025 - 2027 non ci sono situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza come riscontrato a seguito di nota prot. 6674 del 18/03/2025 trasmessa ai responsabili di Area.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, il Comune di Rocca di Papa (RM) ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed hanno inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si dà atto, pertanto, che il Comune di Rocca di Papa (RM) non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2025:

- nessuna cessazione prevista

ANNO 2026

1. n. 1 Funzionario amministrativo – Area dei Funzionari ed EQ, in servizio presso il Comando di Polizia locale nel corso dell'anno a seguito di pensionamento stimato a far data dal 01.07.2026;
2. n. 1 Istruttore tecnico – Area degli Istruttori, in servizio presso l'Area Lavori Pubblici nel corso dell'anno a seguito di pensionamento;
3. n. 1 Operatore esperto – Area degli operatori, in servizio presso l'Area Lavori Pubblici nel corso dell'anno a seguito di pensionamento anticipato;
4. n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli Istruttori, in servizio presso l'Area amministrativa nel corso dell'anno a seguito di pensionamento stimato a far data dal 01/07/2026;

ANNO 2027:

- nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

1. A seguito del passaggio ad altro ente *in itinere* di un Funzionario tecnico pieno e indeterminato in servizio presso l'Area Lavori Pubblici e Ambiente –, considerati gli altri profili presenti nell'Area, si ritiene opportuno e meglio rispondente alle attuali esigenze del servizio procedere in sostituzione, senza variazione di spesa, con un'assunzione di **n. 2 istruttori Tecnici a tempo pieno e indeterminato**, categoria ritenuta maggiormente funzionale e attinente alla tipologia di attività da svolgere all'interno dell'area e procedere alla relativa assunzione mediante attingimento di graduatoria di altro ente o concorso pubblico;
2. Si ritiene, inoltre, di procedere con la valorizzazione del personale interno valorizzando l'attività svolta, l'esperienza e la professionalità maturata ed effettivamente utilizzata nell'amministrazione attraverso lo strumento delle progressioni verticali in deroga.

Oltre a quanto sopra indicato, si ritiene di non prevedere nel presente Piano triennale alcuna ulteriore assunzione di nuovo personale, stabilendo comunque che per le cessazioni impreviste di personale già inserito in dotazione organica, sarà possibile effettuare la mera sostituzione del posto di pari profilo professionale senza approvare una modifica del presente Piano in quanto la spesa relativa è già stata conteggiata nel pieno rispetto della soglia limite per la spesa di personale anno 2025.

In relazione a quanto suindicato, si rappresenta di seguito il fabbisogno di personale dell'ente, che costituisce la dotazione organica, il cui costo rispetta il tetto potenziale massimo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, indicato al precedente punto a.2):

AREA DI INQUADRAMENTO	**N. TOT.**	**DI CUI (alla data di approvazione del PIAO)**					
		N.	**PROFILO**	**a tempo pieno**	**a tempo parziale**	**coperti**	**vacanti**
Funzionari/EQ	**17**	8	Funzionario amministrativo	8		8	
		1	Funzionario contabile	1		1	
		4	Funzionario Assistente sociale	4		4	
		4	Funzionario tecnico	4		4	
Istruttori	**35**	28	Istruttore amministrativo	24	2+2 **	28	
		1	Istruttore amministrativo-contabile	1		1	
		6	Istruttore tecnico	4		4	2
Operatori esperti	**9**	7	Collaboratore amministrativo	7		7	
		2	Collaboratore tecnico operaio	2		2	
Operatori	**0**	0	Operatore amministrativo	0		0	

TOTALE	**61**	61		55	4	59	2

Si riassumono di seguito le **assunzioni a tempo indeterminato** programmate nel triennio di riferimento:

Anno 2025

1. n. 2 istruttori tecnici mediante attingimento di graduatorie di altri enti o concorso pubblico, a decorrere presumibilmente dal 01/07/2025;

Anno 2026

Per l'anno 2026 si prevedono, senza variazione di spesa, n. 4 assunzioni in sostituzione dei dipendenti dimissionari per pensionamento tramite assunzione per attingimento graduatoria o concorso pubblico come segue:

1. n. 1 Funzionario amministrativo – Area dei Funzionari ed EQ, in servizio presso il Comando di Polizia locale presumibilmente a far data dal 01.07.2026;
2. n. 1 Istruttore tecnico – Area degli Istruttori, in servizio presso l'Area Lavori Pubblici presumibilmente a far data dal 01/01/2026;
3. n. 1 Operatore esperto – Area degli operatori esperto, in servizio presso l'Area Lavori Pubblici presumibilmente a fara data dal 01/04/2026;
4. n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli Istruttori, in servizio presso l'Area amministrativa nel presumibilmente a far data dal 01/07/2026;

Anno 2027

Per l'anno 2027 al momento non si prevedono assunzioni

Si riassumono di seguito le **assunzioni a tempo determinato** programmate nel triennio di riferimento:

Anni 2025 – 2026

1. conferma della spesa per il lavoro flessibile a tempo determinato per n. 1 Istruttore FT, contratto in essere stipulato ai sensi dell'art. 90 del TUEL, attivato nell'anno 2023 consistente in un'unità di Istruttore amministrativo a tempo pieno.
2. conferma della spesa per il lavoro flessibile a tempo determinato fuori limite (art. 9 comma 28 del decreto l. 31.5.2010 n.78):
    a. n. 1 Funzionario FT comando in essere - area polizia locale da agosto 2023
    b. n. 2 contratti PT 30 ore per agenti di polizia locale previsti nell'ambito del progetto potenziamento delle attività di Polizia locale, finanziato con spese art. 208 cds, fino al 30/6/2025, rinnovabili.

Inoltre, con la presente programmazione, vengono confermate le assunzioni già previste nel PIAO 2024 - 2026 per le quali esistono procedure in itinere.

d) Certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n.111, acquisito al prot. n. 11621 del 09.05.2025 (**All. Parere Revisore)**.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

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

Saranno valutate ulteriori eventuali modifiche in caso di esigenze organizzative condivise tra Responsabili di Area/Incaricati di EQ e Giunta Comunale, ovvero su richiesta interna da parte del personale.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PP.AA. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Nel corso del 2025

a) mobilità interna tra settori/aree:

N. 4 cambio profilo per le attuali assegnazioni temporanee e n. 1 mobilità intersettoriale
Ulteriori mobilità su richiesta e previo accordo tra le EQ

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

n. 2 Istruttori tecnici

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Applicazione dell'istituto dal 2026

d) progressioni verticali di carriera:

Istituzione di n. 4 posti di istruttori amministrativi e di n. 2 Funzionario mediante lo strumento delle progressioni verticali in deroga e ordinarie.
L'importo disponibile per le progressioni verticali in deroga, pari allo 0,55% del MS 2018 è pari a € 8.379,53

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Conferma n. 1 istruttore FT art. 90
Conferma n. 1 Funzionario FT Area PL
Conferma n. 2 Agenti PL FT finanziati art. 208, fino 30/6/2025, rinnovabili per altri sei mesi.

L'Ente potrà procedere, inoltre, ove ne ravvisi la necessità per esigenze straordinarie e urgenti e per il funzionamento dei servizi, ad acquisire personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, entro il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 450, lett. a) della Legge 190 del 23/12/2014, come indicato alla sezione 3.3.2, punto a.3) "verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile".

Allegati prospetti spesa personale:

1. **All. Sez- 3.3.3.A** Spesa nuove assunzioni a Tempo Indeterminato e determinato 2025
2. **All. Sez- 3.3.3.B** Spesa nuove assunzioni a Tempo Indeterminato e determinato 2026
3. **All. Sez- 3.3.3.C** Spesa nuove assunzioni a Tempo indeterminato e determinato 2027
4. **All. Sez- 3.3.3.D** Riepilogo spesa del personale per nuove assunzioni
5. **All. Sez -3.3.3.E** Spesa di personale ai sensi della L. 296/2006 art. 1 comma 557 e s.m.i.

3.4 Formazione del personale

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla comunità.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente 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.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì 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.

L'insieme di norme e direttive che mirano a potenziare la formazione e lo sviluppo professionale nelle Pubbliche Amministrazioni, sottolineando la valorizzazione delle risorse umane e l'aggiornamento continuo delle competenze. In particolare, vengono evidenziati:

- Valorizzazione delle risorse umane: Il D.lgs. 165/2001 impone una migliore utilizzazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.
- Aggiornamento continuo: Gli artt. 54-56 del CCNL degli Enti locali (2022) definiscono linee guida per un aggiornamento costante delle competenze, fondamentale per la qualità e l'efficacia delle amministrazioni.
- Innovazione e modernizzazione: Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico" (2021) sottolinea la centralità della crescita personale e professionale nel rinnovamento della Pubblica Amministrazione.
- Prevenzione della corruzione: La legge n. 190/2012 e i relativi decreti (D.lgs. 33/13 e D.lgs. 39/13) richiedono specifici percorsi formativi per il personale operante in settori a rischio.
- Trasparenza e integrità: Il DPR 62/2013 prevede attività formative obbligatorie per garantire la conoscenza del codice di comportamento e aggiornamenti annuali sulle normative in materia.
- Protezione dei dati: Il GDPR (UE n. 2016/679) impone la formazione di tutti i dipendenti e collaboratori, rafforzando la cultura della sicurezza informatica.
- Formazione informatica: Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) disciplina l'aggiornamento informatico obbligatorio per i dipendenti pubblici.
- Salute e sicurezza: I D.lgs. 81/2008 e 106/2009 stabiliscono che il datore di lavoro deve garantire una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Transizione digitale ed ecologica: Le direttive ministeriali del 23/03/2023 e del 28/11/2023 fissano obblighi formativi specifici per lo sviluppo di competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, con particolare attenzione anche al personale dirigenziale.

Queste misure, complessivamente, rappresentano il quadro normativo finalizzato a creare una Pubblica Amministrazione moderna, trasparente e in grado di rispondere efficacemente alle sfide del cambiamento.

Ultimo provvedimento in materia è la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, emanata il 16 gennaio 2025, che in continuità con le precedenti mira a rafforzare la formazione e la valorizzazione del capitale umano all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Gli obiettivi principali della direttiva includono:

- Promuovere soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni: guidare le amministrazioni nell'individuazione di percorsi formativi che supportino le loro finalità strategiche.
- Introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione: stabilire presupposti per valutare l'efficacia della formazione e il suo contributo nella creazione di valore pubblico.
- Rafforzare la partecipazione attiva dei dipendenti: a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno 40 ore di formazione annue, promuovendo un impegno concreto nell'aggiornamento professionale.

Inoltre, la direttiva individua cinque aree strategiche per lo sviluppo del capitale umano:

- Leadership, competenze manageriali e soft skills: potenziare le capacità di gestione e le competenze trasversali di dirigenti e dipendenti.
- Transizione amministrativa: supportare il cambiamento e l'innovazione nei processi amministrativi.
- Transizione digitale: favorire l'adozione e l'uso efficace delle tecnologie digitali.
- Transizione ecologica: promuovere pratiche sostenibili e rispettose dell'ambiente.
- Valori e principi delle amministrazioni pubbliche: rafforzare l'etica, la trasparenza e l'integrità nel servizio pubblico.

Richiede infine, già dal 2025, il raggiungimento di un target di 40 ore pro-capite di formazione per dipendente comunale.

Questi obiettivi e aree strategiche sono stati delineati per garantire una formazione continua e mirata, in grado di rispondere alle esigenze evolutive della Pubblica Amministrazione e migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini.

In **All. Sez. 3.4 Piano della formazione** è ripostato analiticamente l'approccio seguito dall'ente nella definizione del piano formativo relativo al 2025

La presente sottosezione, con nota prot. n. 11534 del 09.05.2025, è stata trasmessa alle Organizzazioni Sindacali e alle R.S.U. al fine dell'avvio dell'eventuale confronto previsto dall'art. 5 comma 3 lettera I del CCNL 16/11/2022.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Presso il Comune di Rocca di Papa (RM) è prevista un'attività di monitoraggio da parte dei Responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali elementi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione della dell'Amministrazione.

Si specifica che per la sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel titolo 5, rubricato "Il monitoraggio: indicazioni per i PIAO e per i PTPCT", del PNA 2022.

Per agevolare il monitoraggio delle diverse sezioni del PIAO (Corruzione e Trasparenza) e del successivo Piano delle Performance, in linea con le esigenze di controllo del RPC, si ritiene opportuno adottare una scheda di monitoraggio intermedio (**All. Sez. 4 Scheda monitoraggio PIAO**).

Tale strumento, affidato al gruppo Referenti dell'anticorruzione di supporto al Segretario, faciliterà il controllo dello stato di avanzamento degli obiettivi e delle misure di prevenzione della corruzione, assicurando al contempo la corretta pubblicazione dei documenti richiesti in Amministrazione Trasparente e l'aggiornamento delle sezioni dedicate ai Servizi e alle Informazioni sul sito istituzionale.

Il monitoraggio del PIAO è previsto con una cadenza almeno semestrale, coinvolgendo tutte le aree e gli uffici del Comune di Rocca di Papa (RM).

Allegati e riferimenti

All. Sez. 2.1 A Correlazione Mandato Strategia
All. Sez. 2.1 B Agenda 2030
All. Sez. 2.2 A Performance
All. Sez. 2.2 B Correlazione Mandato Performance 24-25
All. Sez. 2.2 C Riepilogo dei progetti PNRR del Comune di Rocca di Papa
All. Sez. 2.3 A Disciplina di Prevenzione della Corruzione
All. Sez. 2.3 B Mappatura Processi e Valutazione dei rischi 2025
All. Sez. 2.3 C Rischi PNRR del Comune di Rocca di Papa
All. Sez. 2.3 D Mappa Trasparenza
All. Sez. 2.3 D Patto Integrità
All. Sez. 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere PAP 2025 - 2027
All. Sez. 3.1.2 Obiettivi Salute Digitale
All. Sez. 3.2 Lavoro Agile
All. Sez- 3.3.3.A Spesa nuove assunzioni a Tempo Indeterminato e determinato 2025,
All. Sez- 3.3.3.B Spesa nuove assunzioni a Tempo Indeterminato e determinato 2026,
All. Sez- 3.3.3.C Spesa nuove assunzioni a Tempo Indeterminato e determinato 2027,
All. Sez- 3.3.3.D Riepilogo spesa del personale per nuove assunzioni
All. sez. -3.3.3. E Spesa di personale ai sensi della L. 296/2006 art. 1 comma 557 e smi
All. Sez. 3.4 Piano della Formazione
All. Sez. 4 - Scheda Monitoraggio PIAO

Obiettivi accessibilità anno 2025: https://form.agid.gov.it/view/6d2ef530-096b-11f0-a357-1d08d29af696