

Comune di ROSE

Provincia di Cosenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2026 – 2028
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con delibera di G.C. n. 38 del 21.03.2026

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 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 del 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.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” è dovuto 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 29/12/2025 ed il bilancio di previsione finanziario approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 29/12/2025.

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	ROSE
Indirizzo	Via Castello
Recapito telefonico	0984 901141
Indirizzo sito internet	www.comune.rose.cs.it
e-mail	
PEC	protocollo.comune.rose.cs@pec.it
Codice fiscale/Partita IVA	80001170788/00427870787
Sindaco	Ing. Roberto Barbieri
Segretario comunale	Dott.ssa Caterina Belcastro
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Dott.ssa Caterina Belcastro
Responsabile per la Transizione Digitale (RTD)	Dr. Manlio Nardi
Numero dipendenti al 31.12.2025	31
Numero abitanti al 31.12.2025	4171

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore pubblico
 Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del decreto.

Sottosezione 2.2 Performance
 La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza

nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.
Per la sottosezione 2.2 - Performance - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti – si rimanda agli atti di programmazione generale dell'ente sopra richiamati.

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

Sono parte integrante di questa sottosezione:

Allegati:

Allegato 01 – MAPPATURA AREE PROCESSI - MISURAZIONE DEL RISCHIO E DEFINIZIONE MISURE SPECIFICHE

Allegato 02 – MISURE GENERALI

Allegato 03 - SOTTOSEZIONE TRASPARENZA

Tra il mese di settembre 2024 e gennaio 2025, ANAC ha emanato due deliberazioni, che hanno un impatto considerevole sulla pianificazione relativa alla trasparenza e all'anticorruzione.

Delibera n. 495 del 25 settembre 2024: “Approvazione di 3 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 - Messa a disposizione di ulteriori schemi”

- All. 1 – Pagamenti dell'amministrazione – Dati identificativi dei pagamenti
- All. 2 – Organizzazione – Articolazione degli uffici
- All. 3 – Controlli e rilievi sull'amministrazione “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”, “Organi di revisione amministrativa e contabile” “Corte dei Conti”
- All. 4 - Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013
- Altri schemi non vincolanti

Delibera n.31 del 30 gennaio 2025: “Aggiornamento 2024 PNA 2022”

- All. 1 Mappature Aree Processi
- All. 2 Misure generali
- All. 3 Sottosezione trasparenza

I soggetti coinvolti nella predisposizione della sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”

Una efficace azione di prevenzione della corruzione comporta il coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'amministrazione, mediante continue e fattive interlocuzioni – anche informali - con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) da parte dei vari soggetti responsabili delle diverse aree gestionali.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è il Segretario Comunale, cui spetta elaborare la proposta di PTPC e sottoporla alla Giunta Comunale per l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (cd. Piao), ai sensi dell'art. 6 D.L. 80/21 e del correlato Regolamento di attuazione. L'art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Pertanto, tutti i dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

Il RPCT svolge i compiti di cui alla legge 190 del 2012, in conformità con l'elaborazione fornita dai vari PNA susseguiti negli anni. Ha inoltre ruolo propulsivo e di garante con riferimento alla

trasparenza e agli obblighi di pubblicazione, come da d.lgs. 33 del 2013, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione e l'amministrazione.

Solo con la partecipazione attiva di tutti coloro, a vario titolo coinvolti o responsabili delle attività dell'amministrazione locale, è possibile conseguire una migliore condivisione degli obiettivi e la diffusione delle "buone pratiche", per una maggiore e concreta efficacia degli strumenti e delle azioni realizzate.

L'organo di indirizzo politico

La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio. In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

I responsabili delle unità organizzative

I funzionari responsabili delle unità organizzative devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Il nucleo di valutazione

Il Nucleo di Valutazione dell'Ente è rappresentato da un organo monocratico: questi verifica la corretta applicazione del Piano di Prevenzione della Corruzione da parte dei Responsabili di Settore in sede di verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi di settore e di valutazione della performance individuale.

La corresponsione dell'indennità di risultato dei Responsabili degli incarichi di E.Q., con riferimento alle rispettive competenze, tiene in considerazione anche l'attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'anno di riferimento, i cui adempimenti, compiti fanno parte del c.d. ciclo delle performance.

Il personale dipendente

I singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

La collaborazione fra questi soggetti deve essere continua e riguardare l'intera attività di predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione, contribuendo a creare un contesto istituzionale e organizzativo di reale supporto al RPCT. Il Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC) prevede in particolare che le Amministrazioni, al fine di elaborare un'efficace strategia anticorruzione, devono realizzare forme di consultazione con il coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi in occasione dell'aggiornamento del proprio piano ed in sede di valutazione della sua adeguatezza.

A tal proposito, il RPCP, al fine di raccogliere eventuali suggerimenti da parte dei cittadini e dei portatori di interesse in materia di trasparenza e misure di prevenzione della corruzione, con avviso pubblico prot. n. 8534 recante ad oggetto "AVVISO PUBBLICO Procedura di partecipazione per redazione PIAO 2026-2028 Sezione "Valore Pubblico, performance e anticorruzione" – sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", pubblicato in data 12/12/2025 nell'Albo Pretorio dell'Ente, ha invitato tutti i cittadini, e le organizzazioni e le associazioni portatrici di interessi collettivi, a presentare eventuali proposte e/o osservazioni da inserire nel Piano Anticorruzione, allo scopo di attuare un coinvolgimento autentico di tutti i portatori di interesse nella predisposizione di un efficace modello di prevenzione di tutti i rischi potenzialmente emergenti dal confronto con gli uffici, e di previsione di correlate ed adeguate proposte per il trattamento dei medesimi.

OBIETTIVI STRATEGICI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Rappresentano un contenuto obbligatorio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Questa amministrazione si è data questi obiettivi:

- Revisione e miglioramento della regolamentazione interna in tema di gestione dei conflitti di interessi; invece il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'ente è stato aggiornato nello scorso anno, con D.G.C. n. 5/24);
- Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;
- Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- Condivisione di esperienze e buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale);
- Integrazione del monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- Informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- Mantenimento di alti standard di chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- Promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di elevata qualificazione (trasparenza ed imparzialità nei processi di valutazione);
- Promozione dei rapporti tra dipendenti, utenza e stakeholder, anche costituendo un sistema di valutazione della soddisfazione degli utenti/cittadini utile a individuare le aree di criticità presenti nella creazione del valore pubblico.

CONTESTO ESTERNO - ANALISI SOCIO-ECONOMICA

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, ci si può avvalere degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Il territorio di Rose ha un profilo geometrico irregolare, con variazioni altimetriche molto accentuate. L'abitato, situato su un poggio in bella posizione, non mostra segni di espansione edilizia, il suo andamento plano-altimetrico è vario. Il Comune di Rose si trova sulla destra orografica del fiume Crati precisamente nella valle del Crati. Il centro storico di Rose è situato su un promontorio che domina sul territorio circostante, a circa 399 mt, situato in una posizione strategica beneficiando della vista sulla valle.

Il territorio orograficamente si arrampica sulle ultime propaggini occidentali della Sila Grande, l'ampio territorio, che si estende dalla valle del fiume Crati fino a Varco San Mauro, con altezza territorio comunale ha un'altitudine minima di 122 m s.l.m. e una massima di 1395, mentre nel nucleo urbano principale è situata la Casa comunale.

Il Comune di Rose è collegato all'autostrada A2 Mediterranea e alla viabilità principale dei Comuni limitrofi Montalto Uffugo, Luzzi e Rende-Cosenza, con vie capillari che collegano le frazioni principali Petraro, Santicelli, Stio, Arente, Soverette, Serralonga, San Lio, Varco San Mauro, Boccalupo, Foresta, Querceto, Montanaro-Polibio.

Il territorio del Comune di Rose è caratterizzato da un substrato economico-sociale non difforme dalle condizioni mediamente riscontrabili nel resto dei comuni calabresi; dunque, tra i più poveri d'Italia da un punto di vista del reddito pro capite e assai debole dal punto di vista dell'iniziativa economica privata.

La carenza di sbocchi, anzitutto lavorativi, in genere forniti dalle attività imprenditoriali private, si riverbera in una maggiore aspettativa di molti cittadini nei confronti della pubblica amministrazione e, in primis, nell'ente più vicino al cittadino, rappresentato dal Comune. Tali aspettative collettive si traducono spesso in forti richieste di assistenza economica e latu sensu di welfare, (quale ad esempio la richiesta di alloggi popolari per le famiglie non abbienti) e, più in generale, nell'investire l'ente locale del compito di stimolare la creazione di occasioni di sviluppo economico e, in fin dei conti, di occasioni di lavoro.

Analisi socio-criminale e sui fenomeni di “devianza pubblica”

Dati giudiziari relativi al tasso di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso dato riportato: Si fa riferimento alla Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2024/06/Rel-Sem-I-2023.pdf> (si veda in particolare pag. 86 - approfondimento sulla provincia di Cosenza). Dall'analisi dei dati, emerge l'assenza di cosche strutturate e presenti in maniera radicata nel territorio rositano.

Il territorio, anche grazie alla presenza nel centro abitato della stazione dei carabinieri, gode sostanzialmente di una reputazione di tranquillità e sicurezza, che si riflette nel basso tasso di criminalità rispetto ad altre realtà urbane.

Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico sia sull'uso dell'ambiente che delle risorse pubbliche.

Non si hanno neppure notizie relative ad una presenza di criminalità organizzata o mafiosa che in qualche modo interagisca nei processi della amministrazione comunale.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno serve invece ad evidenziare gli aspetti legati all'organizzazione dell'amministrazione e alla gestione dei processi che possono comportare l'esposizione al rischio

corruttivo della stessa.

Struttura politica

Con le elezioni del 8 e 9 giugno 2024 è stato proclamato eletto sindaco l'Ing. Roberto Barbieri, che ha nominato la Giunta composta da:

1. Serravalle Mariarosaria – Vice Sindaco
2. Liguori Salvatore – Assessore
3. Perrone Michele-Assessore
4. Talarico Maria- Assessore

Il Consiglio comunale è oggi composto da:

1. BARBIERI ROBERTO Sindaco
2. PERRONE MICHELE
3. SERRAVALLE MARIAROSARIA
4. IMBROGNO TONINO
5. LONGO EMANUELE
6. LIGUORI SALVATORE
7. COSENTINO MICHELE
8. CANINO ANTONIO
9. TALARICO MARIA
10. FERRO OSVALDO
11. SALERNO CARMELA
12. BRIA DOMENICO
13. MAGLIOCCO DARIO

Struttura amministrativa

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di questo comune è la dott.ssa Caterina Belcastro, come da Decreto del Sindaco n. 4 del 15/06/2018.

Il RPCT dell'ente ricopre attualmente la carica di Segretario comunale.

L'assetto organizzativo attuale risponde al seguente schema:

SETTORE RESPONSABILE DI SETTORE/ TITOLARI DI INCARICHI E.Q.

N.1 Amministrativo / Socio culturale

Dott. Ssa Caterina Belcastro ad interim

N. 2 Settore LLPP

Ing. Carmine Bria

N. 3 Settore Vigilanza/Trasporto/Demografici

Francesco Magarò

N. 4 Settore Finanziario / Tributi

Dott. Manlio Nardi

N.5 Settore Urbanistica Patrimonio Ambiente

Ing. Mattia Lupinacci

Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico: NO

Incarichi gestionali conferiti al Segretario/RPCT: SI

Ente attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose: NO

AREE DI RISCHIO: MAPPATURE

Innanzitutto, per facilitare la lettura del presente documento, si riepiloga brevemente l'iter che il RPCT deve seguire nella prevenzione e trattazione del rischio corruttivo.

Quale prima fase logicamente antecedente e propedeutica alla individuazione di qualsiasi misura di prevenzione, il RPCT è tenuto a "mappare le aree di rischio": ossia ad analizzare, gradualmente, suggerisce ANAC, i processi organizzativi propri dell'amministrazione, con l'obiettivo di esaminare l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle

peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. Quanto all'ambito oggettivo, e cioè quali processi mappare, in via generale, l'Autorità raccomanda di sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti i processi svolti dalle amministrazioni ed enti (vd. pag. 18 dell'aggiornamento PNA 2024).

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono:

AREE DI RISCHIO

Area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti).

Area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).

Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera).

Area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).

Una volta individuate le aree di rischio, il RPCT sarà tenuto a mappare i processi per ciascuna area considerata, descrivendo brevemente le attività che li caratterizzano, l'unità organizzativa responsabile del processo o dell'attività, possibili eventi a rischio corruttivo e corrispondenti misure specifiche di prevenzione per mitigarli; i tempi di attuazione della misura; gli indicatori di attuazione della misura; il responsabile della attuazione della misura.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Secondo l'ANAC "La corruzione è l'abuso di un potere fiduciario per un profitto personale".

Tale definizione supera il dato penale per portare l'analisi anche sui singoli comportamenti che generano "sfiducia", prima che reati.

Se dunque per corruzione si deve intendere ogni abuso di potere fiduciario per un profitto personale, nella definizione di questo primo catalogo di rischi, va precisato che ancora oggi questo comune non è in grado di individuare per ogni processo i rischi corruttivi concreti, si tratta di una operazione che richiede un'analisi comparativa con altre amministrazioni e una verifica di lungo periodo; anche il PNA 2024 prende atto di questa difficoltà e nell'Allegato 1 fa (ed obbliga i comuni ad) un'indagine parziale.

Tutto ciò non impedisce di creare un catalogo dei rischi, che andrà perfezionato e "incardinato" in ogni processo.

In continuità con le indicazioni fornite dall'Autorità nell'allegato 1) metodologico al PNA 2019, si conferma che, stante la ridotta dimensione dei comuni destinatari delle mappature, i RPCT sono chiamati ad esprimere un giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento, articolato in basso, medio, alto, altissimo. A tal fine è necessario tenere conto, da un lato, degli indicatori di rischio (fase di identificazione) e, dall'altro, dei fattori abilitanti la corruzione (fase di analisi), per poi stabilire quali azioni intraprendere per ridurre il rischio stesso come previamente individuato (fase di misurazione e ponderazione).

➤ Fase 1 - identificazione del rischio: ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

➤ Fase 2 - analisi del rischio: attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione è possibile comprendere i fattori di contesto che agevolano gli eventi rischiosi, in modo da poter calibrare su di essi le misure più idonee a prevenirli.

L'Autorità ha indicato nel Box 9, pag. 27, all. 1 al PNA 2019 i seguenti esempi di fattori abilitanti:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

➤ Fase 3 – misurazione del rischio: i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi devono tenere conto operativamente di indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività. Le valutazioni sui singoli indicatori devono essere supportate – per quanto possibile - da dati oggettivi (dati sui precedenti giudiziari; segnalazioni whistleblowing, ecc.).

Analisi del rischio corruttivo e sua misurazione

La valutazione del rischio deve, inoltre, essere sempre improntata ad un criterio generale di "prudenza", evitando la sottostima del rischio ed in coerenza, comunque, con gli indicatori valorizzati ed i fattori considerati.

Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

Nell'allegato 1 del PNA 2024, la colonna E o F che nei vari fogli di EXCEL di cui si compone l'allegato assume diverse posizioni, ma si chiama sempre: "VALUTAZIONE DEL RISCHIO" si dice:

"Nel graduare il livello di rischio è necessario prediligere un approccio qualitativo, basato su motivate valutazioni connesse a specifici indicatori di stima quali ad esempio livello di interesse esterno, grado di discrezionalità del decisore, eventi corruttivi passati, opacità del processo decisionale, esiti dei monitoraggi degli anni precedenti".

Per un approfondimento si rinvia al paragrafo 4.2. dell'allegato 1 al PNA 2019.

L'ANAC però in nessuno dei due PNA ha pubblicato una griglia di Valutazione del rischio.

Nel tentativo di superare questa limitazione, questo comune ha creato una serie di schede dove sono indicati anche dei parametri per la valutazione del rischio.

Si dovranno eseguire due valutazioni in base a questi parametri:

a) Fattori Abilitanti

L'Autorità ha indicato nel Box 9, pag. 27, all. 1 al PNA 2019 i seguenti esempi di fattori abilitanti:

- mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

b) Indicatori

L'Autorità ha indicato nel Box 10, pag. 29, all. 1 al PNA 2019 i seguenti esempi di indicatori:

- livello di interesse “esterno”;
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata; opacità del processo decisionale;
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano;
- grado di attuazione delle misure di trattamento.

Questi parametri vengono utilizzati per esprimere in ciascuna scheda, la valutazione (che andrebbe annidata, come già detto, nella casella di excel corrispondenti dell'Allegato 1 del PNA 2024) con questa tabella (SCHEMA):

Valutazione del rischio	
<i>Per una valutazione “qualitativa” oggettiva del rischio ci si deve basare su indicatori uniformi per tutti gli eventi, come disposto da ANAC al paragrafo 4.2. dell'allegato 1 al PNA 2019</i>	
<u>INDICATORI UNIFORMI</u>	“PESATURA” DELL'INDICATORE
<u>Livello di interesse “esterno”</u> : la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	**
<u>Grado di discrezionalità del decisore interno</u> : la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato	***
<u>Manifestazione di eventi corruttivi in passato</u> : se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta	
<u>Opacità del processo decisionale</u> : l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio	****
<u>Scarsa collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano</u> : la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	**
<u>Mancata attuazione delle misure di trattamento</u> : l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	****

L'analisi è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

La ponderazione è la fase conclusiva del processo di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Il RPCT ha ritenuto di:

Assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;

Prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.

Infine, una volta valutato il rischio, il RPCT definisce le misure anti-corruttive, di due tipi: specifiche¹, individuate dal RPCT nell'all. A), colonna G, e di tipo generale², individuate dal RPCT nell'all. B).

Le mappature effettuate dal RPCT, unitamente alla misurazione del rischio, alla definizione delle misure specifiche ed alla metodologia e misurazione per il monitoraggio delle misure specifiche, che verrà eseguito in ogni esercizio, una volta all'anno, sono contenute nell'Allegato 1) del presente PTCT 2026-2028.

1 Le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

2 Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo.

INDICAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE GENERALI

Come accennato, le schede relative alla individuazione delle "misure generali" ed alla metodologia per il loro monitoraggio sono contenuti nell'all. B al presente Piano. Le misure sono state elaborate in conformità al PNA 2024 e per ogni misura sono indicati:

stato/ fasi/ tempi di attuazione;

indicatori di attuazione;

responsabile/struttura responsabile.

Il RPCT ha previsto le seguenti misure generali:

1. Misure alternative alla rotazione

2. Inconferibilità/incompatibilità (SG e EQ)

3. Divieto di pantouflage (art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165/2001)

4. Patti di integrità

5. RASA

6. Commissioni di gara e di concorso

7. Monitoraggio dei tempi procedurali.

8. Rotazione straordinaria

Il monitoraggio ha cadenza annuale e nella scheda è previsto uno spazio in cui annotare gli esiti del monitoraggio, in corrispondenza di ciascuna misura.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato "negativo" (ad esempio, assenza di un determinato atto che doveva essere adottato, oppure una attuazione della misura inferiore all'80%), l'ente ne illustra le ragioni.

Si ricorda, infatti, che il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento, nel senso che dagli esiti del monitoraggio si deve ripartire per la migliore programmazione dell'annualità successiva di riferimento.

Per la corretta attuazione della misura della inconferibilità/incompatibilità viene qui riproposta la tabella sinottica che riporta gli specifici divieti previsti dal d.lgs. n. 39/2013 per i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti per titolari di incarico amministrativo di vertice e titolari di incarichi dirigenziali, contenuta nel PNA 2024.

SOTTOSEZIONE TRASPARENZA

La Trasparenza, come noto, con la legge n. 190/2012 ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36).

L'applicazione di tale misura deve essere disciplinata e programmata all'interno della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, in una apposita sottosezione nella quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Il PNA 2024 ha una nuova tabella (allegato 3) che i comuni dovranno utilizzare per aggiornare la vecchia tabella su cui creare "l'albero della trasparenza" (CFR allegato n.1 della delibera ANAC n. 1310/2016) del comune.

Questo documento – in cui sono stati individuati il contenuto degli obblighi e la denominazione delle sottosezioni livello 1 (Macrofamiglie) e livello 2 - richiede di precisare:

I. il Responsabile dell'ufficio/struttura responsabile tenuti alla pubblicazione (ed eventualmente se diverso dallo stesso, del Responsabile dell'elaborazione e trasmissione del dato),

II. le tempistiche della pubblicazione e dell'Aggiornamento

III. di programmarne il monitoraggio.

La delibera ANAC 495 del 25 settembre e il PNA 2024 sulla trasparenza

ANAC ha emanato la Delibera 495 del 25 settembre 2024, ad oggetto: "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ..."

L'art. 48 del Dlgs 33/2013, come modificato dal FOIA, oggi prevede che l'Autorità nazionale anticorruzione definisce criteri, modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, nonché relativamente all'organizzazione della sezione «Amministrazione trasparente».

Il vigente schema di pubblicazione è stato definito, sempre nell'Allegato A del Dlgs33/2013, con l'art. 2, comma 5, lett. b), D.Lgs. 12 luglio 2024, n. 103 e la tabella che ne risulta è l'allegato 3.

L'ANAC con questa delibera ha avviato la predisposizione degli schemi con cui dovranno essere compilate e monitorate alcune sottosezioni; in particolare ha emanato tre schemi, che vanno a collocarsi nella tabella, negli spazi evidenziati con il medesimo colore:

a) Con l'allegato n. 1 della delibera sono stati forniti gli schemi per: i dati sui pagamenti e l'indicatore trimestrale dei pagamenti

b) Con l'allegato n. 2 della delibera sono stati forniti gli schemi per: i dati sull'articolazione degli uffici (NB rimangono fuori dagli schemi i dati di cui all'art. 14 del D.lgs 33)

c) Con l'allegato n. 3 della delibera sono stati forniti gli schemi per: i dati relativi ai controlli e rilievi sull'amministrazione.

Con la stessa delibera ANAC ha proposto anche alcuni schemi per altre sezioni in via sperimentale, che vedremo di implementare quando saranno definitivi con il PIAO dei futuri esercizi

Inoltre, con la stessa delibera ANAC dà alcune istruzioni per due operazioni che ineriscono la qualità dei dati. Fino ad ora questi dati sono stati caricati solo con dati numerici o linkando dei semplici atti.

Per la prima volta ANAC dice che questi dati devono avere dei requisiti di:

- Integrità,
- Completezza,
- Tempestività,
- Costante aggiornamento,
- Semplicità di consultazione
- Comprensibilità
- Omogeneità
- Facile accessibilità
- Riutilizzabilità
- Conforme agli atti
- Indicazione della provenienza
- Riservatezza - Pseudonimizzazione

Questa qualità si accompagna alla definizione di tre livelli di responsabilità:

A. La validazione, a carico di chi deve provvedere alla pubblicazione;

B. Il controllo e monitoraggio, a carico del RPCT

C. L'attestazione di avvenuta pubblicazione, a cura dell'OIV

Tutte queste disposizioni vanno coordinate con il PNA 2024, questa amministrazione dunque ha ritenuto che la parte descrittiva degli obblighi, in questa sede, venga fatta con un'apposita scheda di rilevazione.

Le azioni di validazione, controllo/monitoraggio e attestazione, costantemente aggiornate, come in una sorta di verbale, verranno eseguite a campione, utilizzando a tal fine le tre schede obbligatorie della delibera ANAC di settembre.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

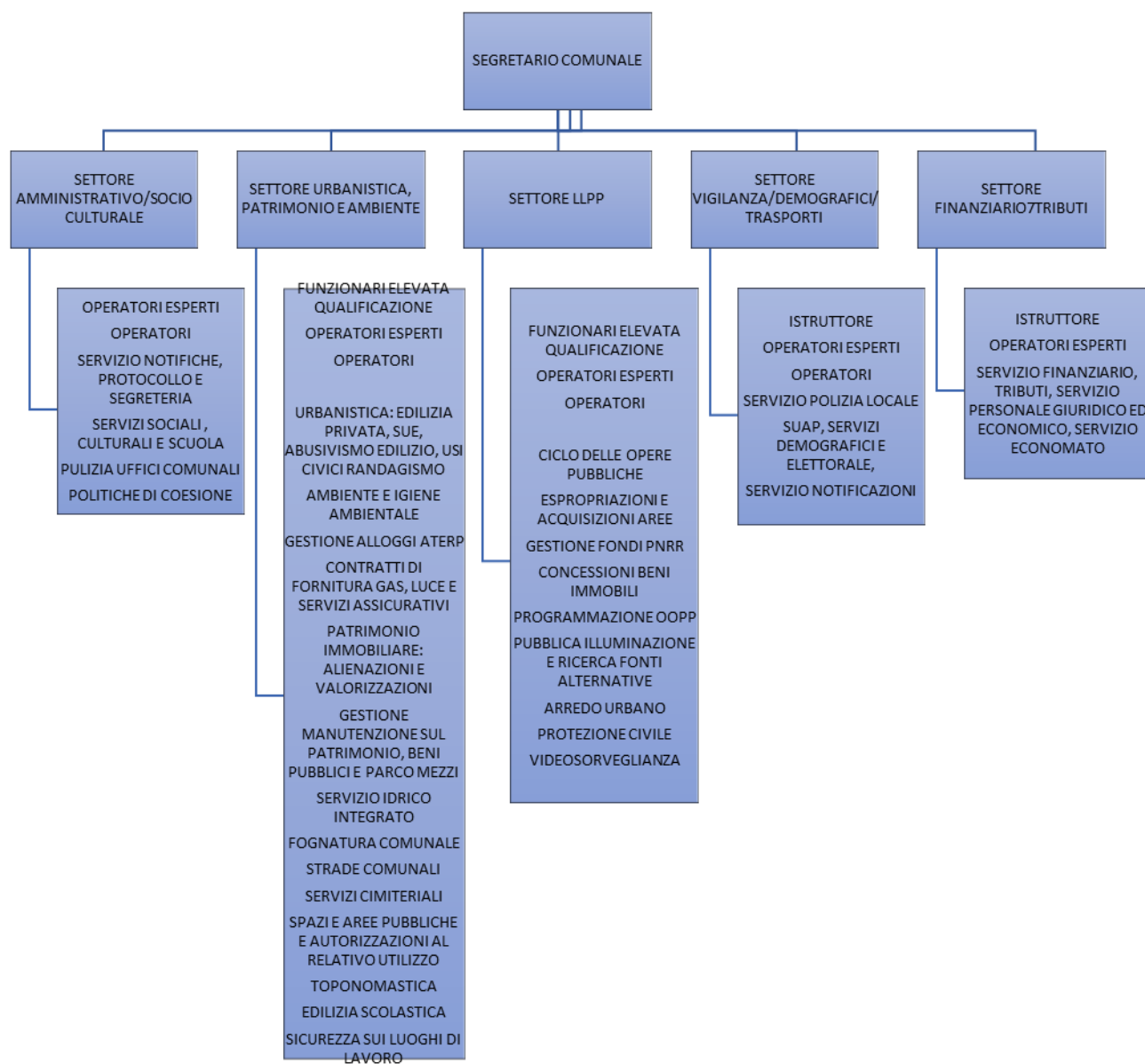
Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- 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.

ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa dell'ente prevede 5 settori: Amministrativo/socio culturale; Lavori Pubblici; Vigilanza/Demografici/Trasporto scolastico e sociale; Finanziario e tributi; Urbanistica, patrimonio e ambiente.



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Le posizioni apicali nell'Ente sono costituite da n. 1 Segretario Comunale e da n. 5 incarichi di Elevata Qualificazione.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle

responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Settori) e per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Al vertice dei "Settori" vengono nominati i Responsabili apicali di Settore a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione dei n. 5 Settori sopra individuati è la seguente: al vertice vi è il Segretario Comunale a cui compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;

- al vertice dei Settori vi è un Responsabile di Settore incaricato di Elevata Qualificazione).

Profili professionali. Come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16.11.2022, dal 01.01.2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale, recepito con determina n. 21 del 30/03/2023

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Delibera G.C. n. 141 del 10.10.2025 e n. 109 del 26.08.2025

Settore Amministrativo

Personale ex cat. D (Funzionario elevata qualificazione) n. 1

Personale ex cat. B (operatori esperti): 3

Personale ex cat. A (operatori): 1

Settore Lavori Pubblici

Personale ex cat. D (Funzionario elevata qualificazione) n. 1

Personale ex cat. D (Ingegnere a tempo determinato) n. 1

Settore Patrimonio Urbanistica e Ambiente

Personale ex cat. D (Funzionario elevata qualificazione) : n. 1 a tempo determinato part time

Personale ex cat. B (operatori esperti): 7

Personale ex cat. C (istruttore) 1

Personale ex cat. A (operatori): n. 5

Settore Vigilanza Demografici

Personale ex cat. D (Funzionario elevata qualificazione): 1

Personale ex cat. B (operatori esperti): 5

Personale ex cat. A (operatori): 2

Settore Finanziario/Tributi

Personale ex cat. D (Funzionario elevata qualificazione): n. 1

Personale ex cat. C (istruttore): n.1

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'articolazione della struttura, elemento di individuazione delle competenze a vari livelli e per materie omogenee, non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Devono quindi essere assicurati la massima collaborazione e il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie partizioni dell'Ente.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Piano organizzativo del lavoro agile è stato adottato con deliberazione n. 108 del 2 settembre 2022, che si allega unitamente agli allegati, al presente Piano.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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, è dunque 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:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Con deliberazione della giunta comunale n. 178 del 10/12/2025 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale 2026-2028 per come proposto dal responsabile del servizio personale ed è stata verificata l'inesistenza di eccedenza ed esuberanti.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026-2028

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (*per i comuni, nell'esempio seguente*) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (*per i comuni, nell'esempio seguente*) d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3	3.3.1 Rapp	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025:
-----	---------------	--

Pia no tri en nal e dei fab bis og ni di pe rso nal e	resen tazio ne della consi stenz a di perso nale al 31 dice mbre dell' anno prece dente	TOTALE: n. 31 unità di personale <i>di cui:</i> n. 30 a tempo indeterminato n.1 a tempo determinato n. 3 a tempo pieno n. 28 a tempo parziale	
	SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO		
	CATEGORIA	PROFILO	
	D-D1	Funzionario Contabile	
	D-D1	Funzionario tecnico	
	D-D1	Funzionario tecnico	
	C-C6	Istruttore Vigilanza	
	C-C2	Istruttore amm.vo contabile	
	B-B3	Collaboratore amministrativo	
	B-B3	Collaboratore amministrativo	
	B-B3	Collaboratore tecnico	
	B-B3	Collaboratore tecnico	
	B-B3	Collaboratore tecnico	
	B-B3	Collaboratore amministrativo	
	B-B4	Collaboratore tecnico	
	B-B2	Collaboratore amministrativo	
	B-B3	Collaboratore amministrativo	
	B-B2	Collaboratore amministrativo	
	B-B2	Collaboratore amministrativo	
	B-B2	Collaboratore amministrativo	
	B-B3	Collaboratore tecnico	
	B-B3	Collaboratore tecnico	
	B-B3	Collaboratore tecnico	
	B-B2	Collaboratore tecnico	
A-A3	Operatore amministrativo		
A-A4	Operatore servizi ausiliari		
A-A4	Operatore tecnico manutentore		
A-A3	Operatore esecutivo		
A-A3	Operatore esecutivo		
A-A2	Operatore esecutivo		
A-A2	Operatore esecutivo		
A-A2	Operatore esecutivo		
A-A1	Operatore esecutivo		
A-A2	Operatore esecutivo		

NUMERO	CATEGORIA	AREA
4	D	Funzionari a elevata qualificazione
2	C	Istruttori
15	B	Operatori esperti
10	A	Operatori
TOTALE	31	

Nuova Dotazione Organica

NUMERO	CATEGORIA	AREA	
3	D	Funzionari a elevata qualificazione	Tempo indeterminato
1	D	Funzionari a elevata qualificazione	Tempo determinato
1	D	Funzionari a elevata qualificazione	Tempo indeterminato
2	C	Istruttori	Tempo indeterminato
15	B	Operatori esperti	Tempo indeterminato
1	B	Operatori esperti	Tempo indeterminato
10	A	Operatori	Tempo indeterminato
8	A	Operatori (TIS)	Tempo indeterminato partime
1	C	istruttore	Tempo determinato partime
TOTALE			
42			

3.3.2
Programma
azione
strategica
delle
risorse
umane

a) capacità assunzionali calcolate sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, 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 degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **29,80%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al

			personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni		utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	42.600,67 €		42.600,67 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	43.340,72 €		43.340,72 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	3.623,31 €		3.623,31 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	29.067,04 €		29.067,04 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	36.439,89 €		36.439,89 €
		2022		90.438,52 €	-90.438,52 €
		TOTALE	155.071,63 €	90.438,52 €	64.633,11 €

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo sopra menzionato, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2026, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 107.012,64** , portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2026, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020 e nel limite del'art 4 Tabella 1, in un importo insuperabile di **Euro 1.098.767,50** .

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 953.375,33 + SPAZI ASSUNZIONALI ANNO 2024 D.M. Euro entro il LIMITE DI Tab 1 107.012,64 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024 Euro 1.060.387,97 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 953.375,33

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto 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, secondo il prospetto quanto sotto riportato.

PROIEZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE

Bilancio di previsione proiezione	2026	2027	2028
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (29,80%	29,80%	29,80%
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	€ 3.537.781,59	€ 3.537.781,59	€ 3.537.781,59
Spesa personale prevista nel Bilancio di previsione	953.375,33	974.375,33	974.375,33
Limite Spesa personale Tab 1	1.098.767,50	1.098.767,50	1.098.767,50

- 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, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2026, 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 (o 562) della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo] come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Euro 852.888,39

Si precisa che la spesa complessiva del personale pari a E. 953.375,33 viene decurtata delle somme finanziate da:

Costo del personale	953.375,33
Costo del personale a detrarre	
finanziamento ministero lavoro per lsu -lps stab	197.544,68
finanziamento regione Calabria lavoro per lsu	98.703,78
finanziamento regione Calabria lavoro per lpu	24.775,92
Convenzione segreteria	61.305,85
Spese personale PNRR	35.891,44
Totale spesa personale depurata	531.153,66
Limite Triennale	852.888,39

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, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha 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 attesta che il Comune di Rose 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:

STIMA CESSAZIONE PERSONALE					
2026		2027		2028	
Categoria	Motivo della cessazione	categoria	Motivo della cessazione	categoria	Motivo della cessazione
A1	Limite di eta	C1	Limite di eta	D1	Limite di eta
A2	Limite di eta	A2	Limite di eta	A1	Limite di eta
B2	Limite di eta			A1	Limite di eta
B2	Limite di eta			A1	Limite di eta
B3	Limite di eta				

	2026	2027	2028	2028
MINORE SPESA PER PENSIONAMENTI	0	95.014,15	46.711,73	109.649,68
DETRARRE Contributo percepito	0	50.281,10	18.592,44	35.488,66
MINORE SPESA EFFETTIVA anno	0	44.733,05	28.119,29	74.161,02
mionere spesa effettiva negli anni	0	44.733,05	72.852,34	147.013,36
COSTO COMPLESSIVO 50%	35.816,27	62.715,75	34.596,46	-
differenza da coprire		62.715,75	34.596,46	-

	35.816,27			39.564,56
Contributo TIS	36.000,00	108.000,00	108.000,00	108.000,00

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

ANNO 2026

ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO

Area	ex cat.	profilo	modalita
Operatori	A	N°8 Operatori	procedura di reclutamento tramite art. 18 Legge n. 56/1987, in collaborazione con

ASSUNZIONE TEMPO DETERMINATO

Area	ex cat.	profilo	modalita
ISTRUTTORE	C	N1 ISTRUTTORE	assunzione mediante concorso o istituti giuridici consentiti- (scorrimento graduatorie ecc.ecc)

ANNO 2027

ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO

Area	ex cat.	profilo	modalita

ANNO 2028

ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO

Area	ex cat.	profilo	modalita

	<p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>l'Area amministrativa è sprovvista di personale di ex cat. C, con profilo Istruttore e pertanto si ritiene di coprire tale figura mediante concorso pubblico Nel corso dell'anno 2026.</i> - <i>Verranno assunti in diversi settori numero 8 TIS con categoria in deroga ai piani assunzionali ai sensi del comma 132 delle legge 207 del 30 dicembre 2024 -Legge Finanziaria 2025</i> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che 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. 16 del 29.10.2025;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione e delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti e scavalchi:</p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo part-time determinato, di cat. C, con profilo Istruttore, da assegnare alla nuova Area urbanistica, attraverso procedura concorsuale pubblica o mediante altra forma di assunzione prevista dalla legge compresi gli scavalchi di personale.</i></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 8 posti a tempo parziale (18 ore) e indeterminato,, di ex. cat. a, con profilo di Operatore in attività tecniche e progettuali, da assegnare all'Area Tecnica/amministrativa/Finanziaria, attraverso l'attivazione, di procedura di reclutamento tramite art. 16 della Legge n. 56/1987, in collaborazione con i Centri per l'Impiego come proposto dalla regione Calabria.</i></p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>nessuna</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>L'assunzione di tale personale è prevista da legge dello stato sul PNRR che ne assicura la copertura in deroga ai limiti assunzionali previsti dal DM del 17.03.2020.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>vedi c)</p>
<p>3.3.4</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle</p>

Formazione del personale

-

competenze:

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze.

Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta uno degli obiettivi fondamentali del servizio personale affinché sia garantita la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.

Il Piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi.

La definizione del Piano di formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

Il piano dovrà inoltre tenere conto delle risorse necessarie per la sua realizzazione.

La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti di conseguenza, l'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Gli interventi formativi vanno ascritti nel contesto di un sistema che consenta di definire:

- tipologie e dimensioni dei bisogni formativi;
- servizi di competenza professionale;
- servizi di contenuto formativo;
- priorità degli interventi formativi;
- metodologia didattica ritenuta più idonea;
- strumenti attuativi;
- risorse necessarie;
- qualità degli interventi realizzati.

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

- rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;
- programmazione degli interventi formativi;
- analisi delle risorse finanziarie disponibili;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l'efficacia (crescita professionale, impatto organizzativo, miglioramento dei servizi al cittadino) e la qualità.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte

tenuto conto delle numerose disposizioni normative emanate nel corso degli anni. Tra queste, i principali sono:

- D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lett. c) , che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;

- Artt. 54 e ss CCNL 16/11/2022 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;

- 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:

o livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;

o 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.

- Il contenuto dell’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: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- 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 quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:

o Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

o 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- 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: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della

prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; 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 Reclutamento" convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa ;

- 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 fondi ... 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; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" (pubblicato il 10 gennaio 2022);

- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 8 maggio 2018 (G.U. n° 173/2018), relativo a "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 22 luglio 2022 (G.U. n° 215/2022), relativo a "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

1. valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

2. uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

3. continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

4. partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

5. efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro valutando i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento – apprendimento - trasferibilità);

6. efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- garantire una formazione permanente del personale nelle competenze digitali;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

e) Metodologie di formazione

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate con diverse modalità di erogazione:

- Formazione in aula;
- Formazione a distanza attraverso webinar e streaming;
- Attività di affiancamento sul posto di lavoro.

f) Programma Formativo per il triennio 2026-2028

FORMAZIONE DEL PERSONALE			
	ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
STRATEGIE DI FORMAZIONE	N. DIP	N. DIP	N. DIP
Formazione sulla digitalizzazione della PA	42	42	42
Formazione sull'anti corruzione	42	42	42
Formazione sulle risorse PNRR	42	42	42
PIANO FORMATIVO			
Ministero dell'interno Formazione continua Segretari Comunali	calendario eventi	calendario eventi	calendario eventi
IFEL - WEBINAR	calendario eventi	calendario eventi	calendario eventi
ASMEL WEBINAR FORMATIVI	calendario eventi	calendario eventi	calendario eventi

Ciascun responsabile del settore ha la responsabilità di monitorare e valutare l'assolvimento dell'obbligo formativo per ciascun dipendente all'interno del proprio ambito. Questo implica che ogni responsabile di settore dovrà:

1. Verificare la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi previsti e monitorare che vengano

rispettati gli impegni formativi stabili dal Piano della Performance.

2. Valutare l'efficacia delle attività formative svolte dai dipendenti, in termini di miglioramento delle competenze specifiche e del contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

3. Registrare e documentare le ore di formazione effettuate, aggiornando costantemente la situazione formativa dei propri collaboratori per garantire trasparenza e accuratezza nei dati.

Con riferimento agli obblighi formativi dei Responsabili di Settore, sarà il segretario comunale ad essere incaricato di verificare che i responsabili abbiano assolto correttamente l'obbligo formativo.

La sua funzione di controllo riguarda principalmente:

1. Verifica dell'adempimento dell'obbligo formativo da parte dei responsabili di settore, assicurandosi di aver organizzato adeguatamente la formazione per il loro personale e che gli obblighi siano stati rispettati.

2. Monitoraggio dell'impatto complessivo della formazione, osservando se i responsabili di settore stiano contribuendo al miglioramento delle performance e al raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della Performance, grazie alla corretta gestione della formazione.

3. Coordinamento tra i settori per garantire che la formazione sia omogenea e che tutte le aree dell'amministrazione comunale siano adeguatamente coperte dai percorsi formativi previsti.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del decreto.