



**COMUNE DI FALERNA**  
**Provincia di Catanzaro**

**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**2025/2027**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 28.03.2025

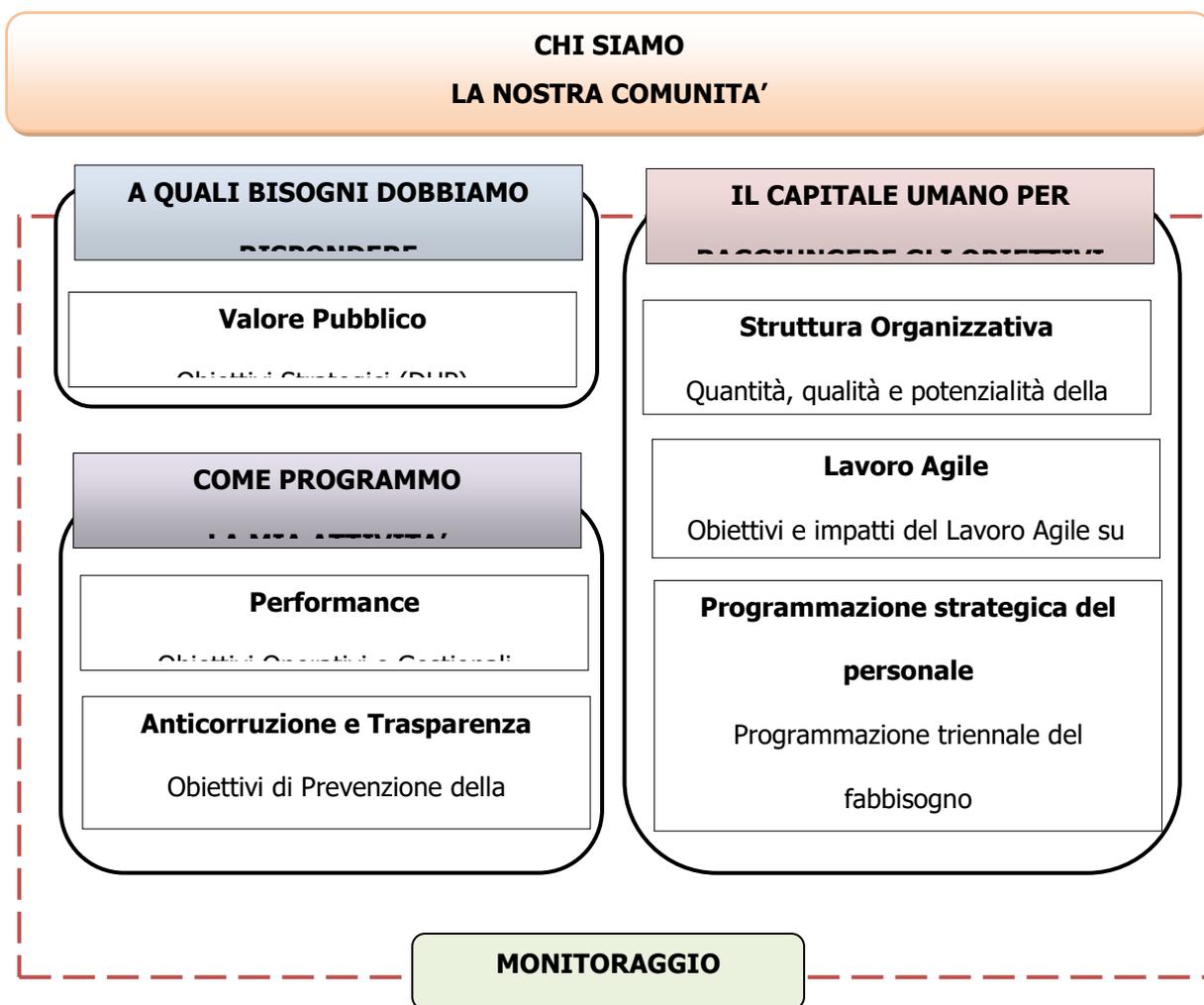
**INDICE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪     Compiti e Responsabilità .....	5
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	10
SOTTO-SEZIONE 2.2   PERFORMANCE .....	11
▪     Obiettivi di performance.....	13
▪     Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi .....	17
▪     Obiettivi di pari opportunità.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.3   RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	20
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	27
3.1   STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	27
3.1.1 Modello Organizzativo .....	27
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	30
3.2   ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	31
3.3   PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	32
▪     Piano di Formazione .....	42
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	45

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO <sup>1</sup> è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effetti<sup>4</sup>va integrazione e "metabolizzazione" tramite la

<sup>1</sup> D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l’altro e soppressione delle formalità inutili”.

*(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)*

▪ **Compiti e Responsabilità**

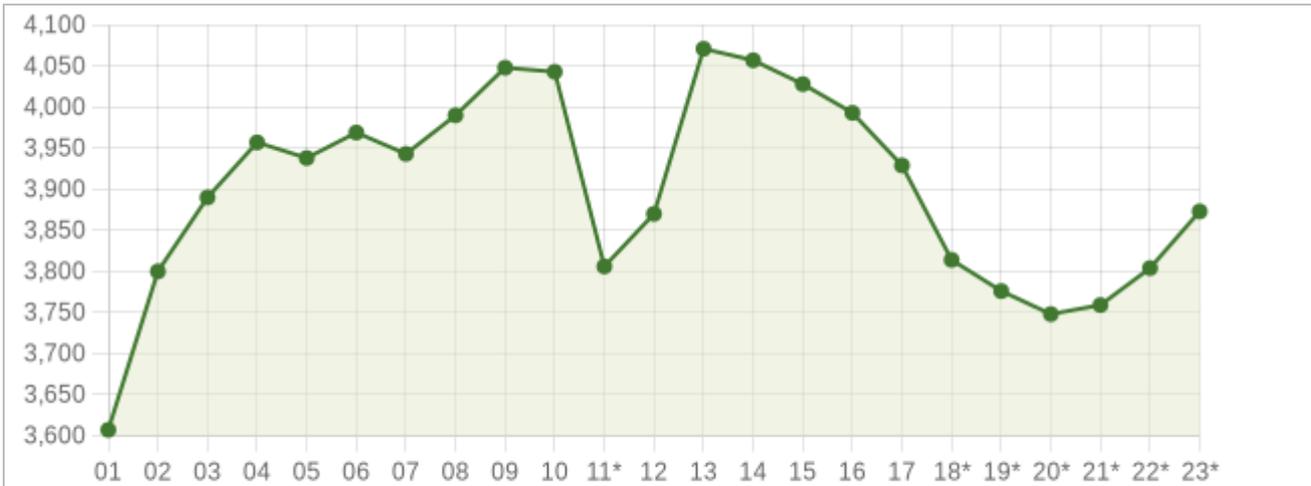
Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali <sup>2</sup>	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Funzionari e Elevata Qualificazione

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE**

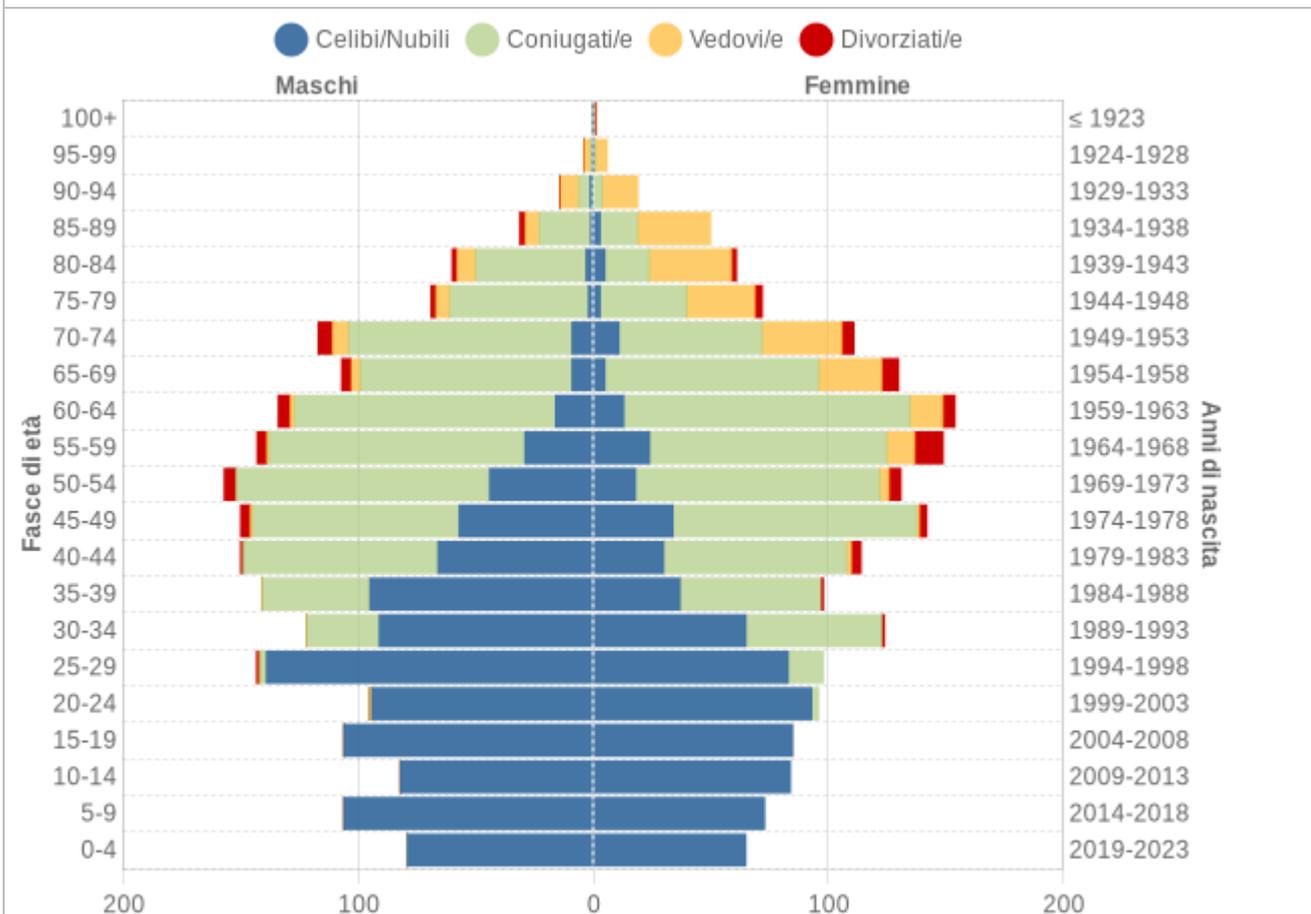
<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	<b>Comune di Falerna (CZ)</b>
<b>INDIRIZZO</b>	Piazza Municipio 1
<b>SINDACO</b>	Francesco Stella
<b>PARTITA IVA</b>	00376490793
<b>CODICE FISCALE</b>	00376490793
<b>CODICE ISTAT</b>	079047
<b>PEC</b>	protocollo.falerna@asmepec.it
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	www.comune.falerna.cz.it
<b>ABITANTI</b>	4043 abitanti al 31/12/2024
<b>DIPENDENTI</b>	al 31/12/2024 N. 20 A TEMPO INDETERMINATO E N. 3 A TEMPO DETERMINATO
Dati contesto del Comune	
Asili nido: 1	
Scuole materne : 3	
Scuole elementari : 3	
Scuole medie: 3	
Strutture residenziali per anziani: 1	
Rete fognaria : 70 km	
Punti luce pubblica illuminazione : 1600	
Raccolta differenziata : attiva	
Piano regolatore PRGC : approvato ma non adottato	
PEEP: sì	
PIP : sì	
Popolazione Falerna 2001-2023	



**Andamento della popolazione residente**

COMUNE DI FALERNA (CZ) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
 (\*) post-censimento

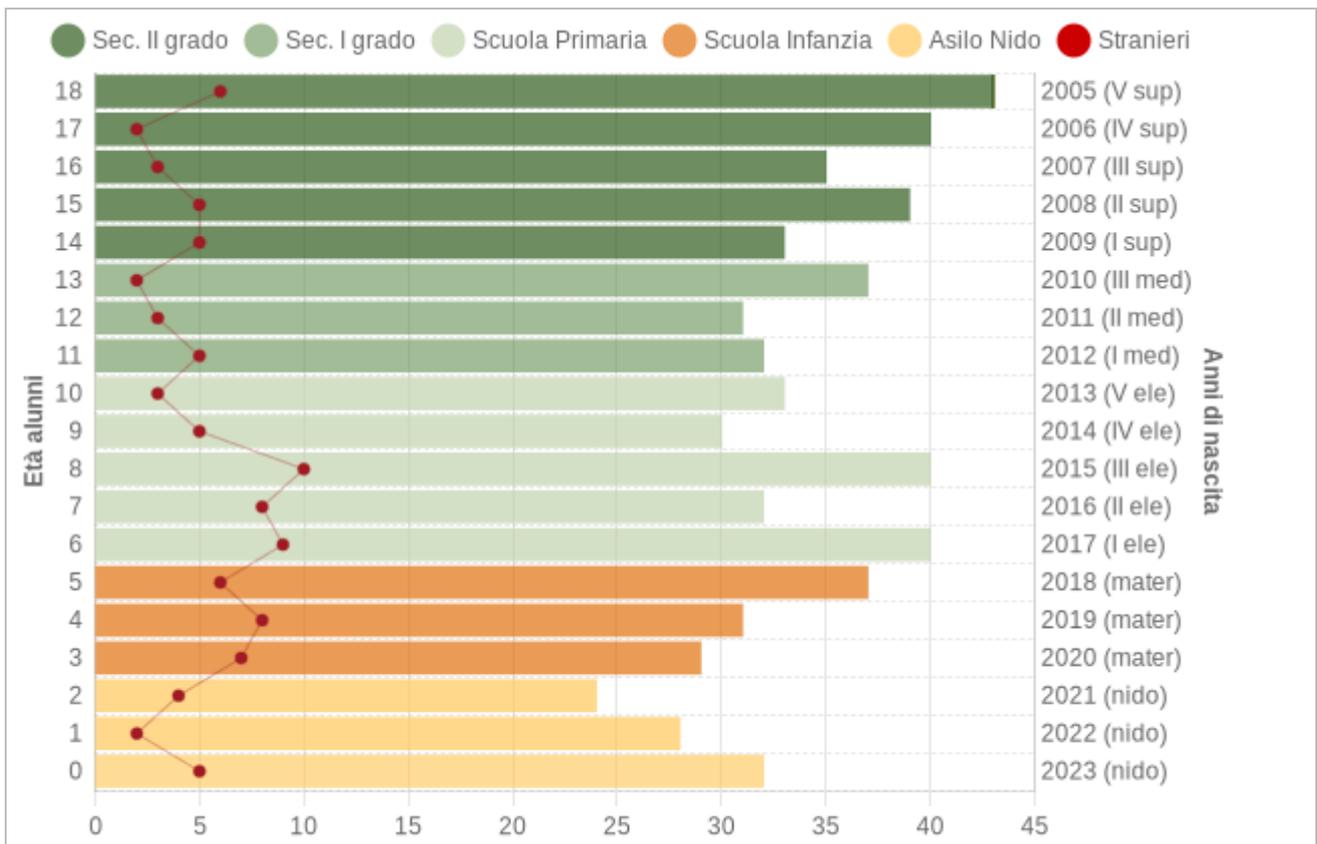
**Popolazione per età, sesso e stato civile 2024**



**Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024**

COMUNE DI FALERNA (CZ) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

**Popolazione per classi di età scolastica 2024**



**Popolazione per età scolastica - 2024**

COMUNE DI FALERNA (CZ) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

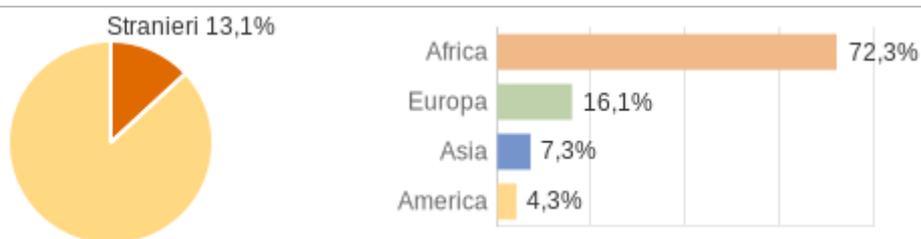
**Cittadini stranieri Falerna 2024**

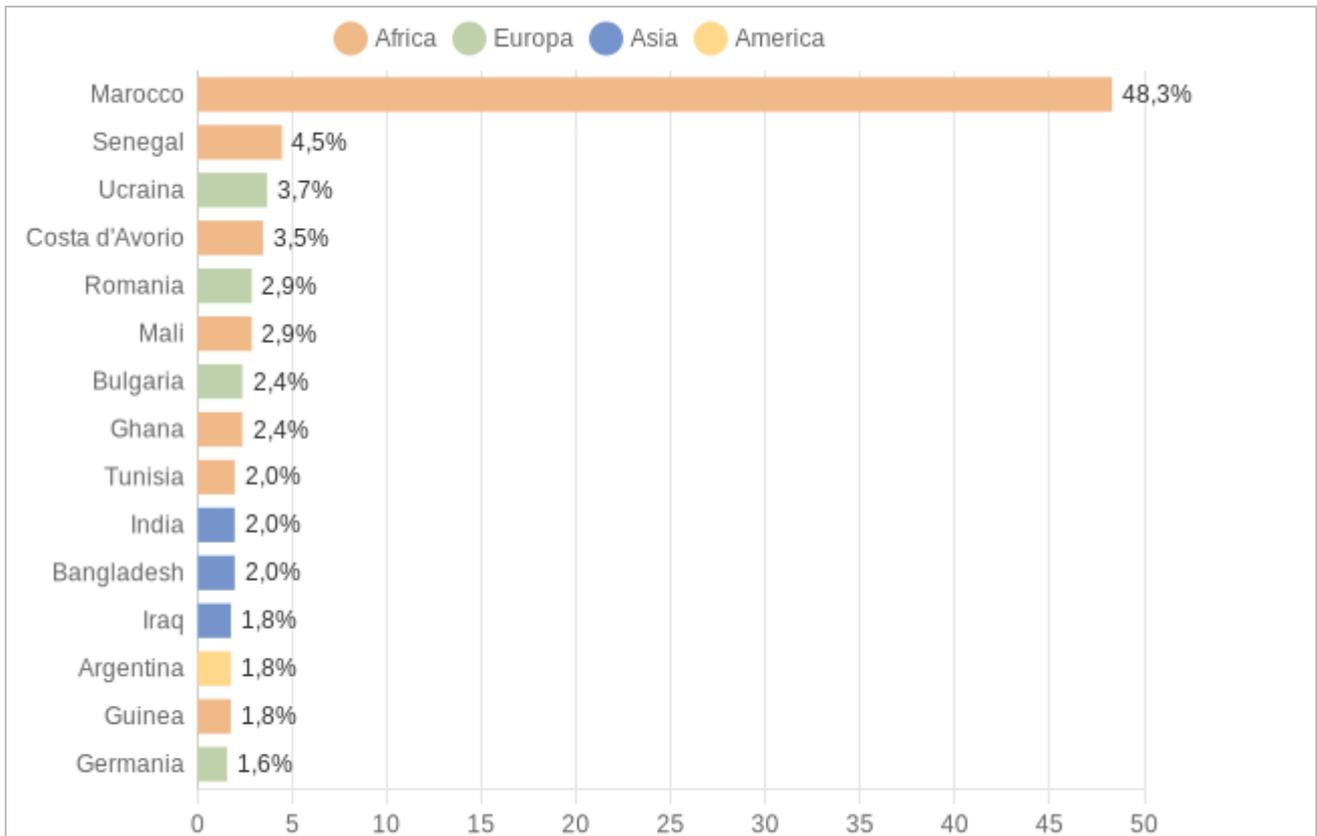


**Andamento della popolazione con cittadinanza straniera**

COMUNE DI FALERNA (CZ) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

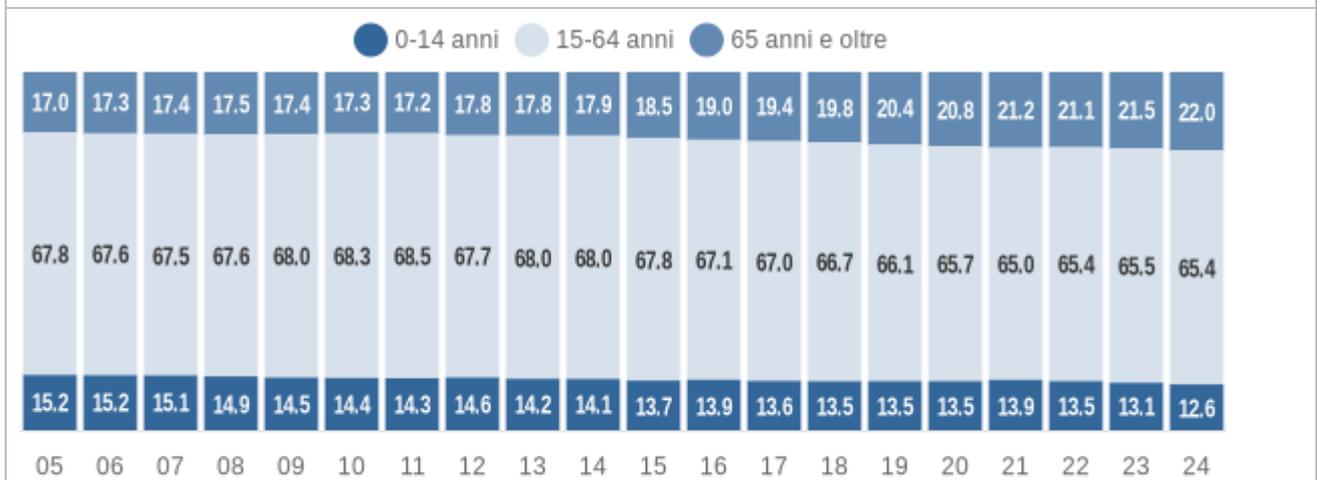




**Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024**

COMUNE DI FALERNA (CZ) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

**Struttura della popolazione dal 2002 al 2024**



**Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni**

COMUNE DI FALERNA (CZ) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

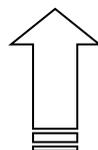
**SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Falerna ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una visione organica della programmazione

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:

<b>PERFORMANCE</b>		
<b>OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)</b>	P.O. Personale	<b>PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE</b>



<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>		
<b>OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	P.O. Personale	<b>VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO</b>
<b>OBIETTIVI DI TRASPARENZA</b>	P.O. Personale	<b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>

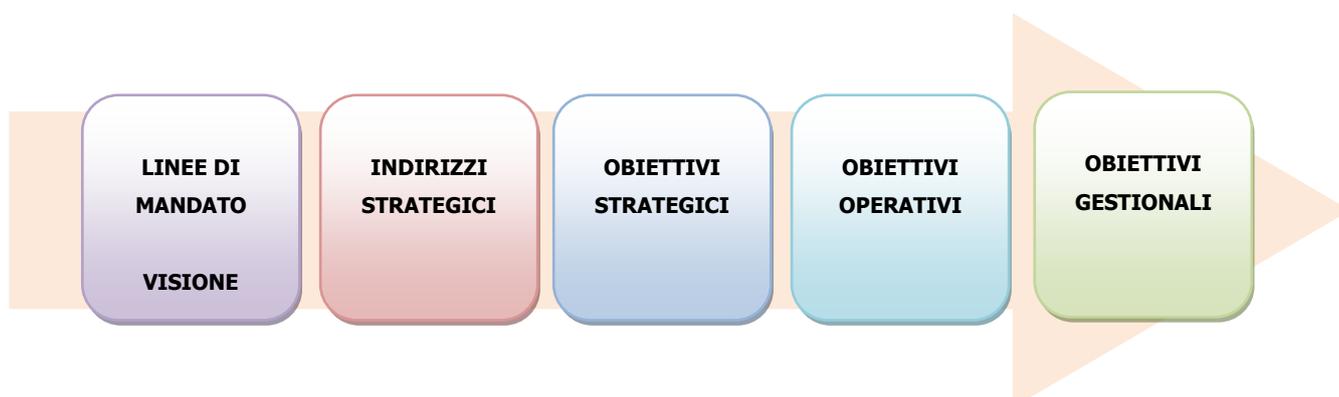
## **SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE**

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

Gli obiettivi gestionali costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area con il coordinamento del Segretario Comunale alla Giunta Comunale, in conformità al Regolamento comunale di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 85/2022.

---

<sup>3</sup> art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

Ai sensi dell'art. 6 – Fasi del Ciclo della performance del richiamato Regolamento, il ciclo della performance è così articolato nelle seguenti fasi:

- << a) *definizione e assegnazione annuale degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance di cui all'art. 7 del presente Regolamento, da parte dell'organo di governo, attraverso gli atti programmatici annuali e il Piano esecutivo di gestione (PEG);*
- b) *collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse attraverso la redazione del PEG;*
- c) *monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi attraverso un periodico sistema di report da parte dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa;*
- d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale, da parte dei titolari di posizione organizzativa del Nucleo di Valutazione;*
- e) *utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito;*
- f) *rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, all'organo di indirizzo politico amministrativo, nonché a cittadini, utenti e destinatari di servizi tramite pubblicazione sul sito del Comune.>>.*

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno

Il suddetto ciclo si conclude dunque con l'approvazione da parte della Giunta comunale della relazione finale sulla performance dell'anno precedente, che viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione di sua competenza e successivamente pubblicata nella "sezione Amministrazione Trasparente" del Sito Istituzionale dell'ente

.

- **Obiettivi di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione. All'interno della logica di albero della performance, ogni indirizzo/obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>	<b>Obiettivi Performance</b>	<b>SETTORE RESPONSABILE</b>
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Sezione 2.3 del PIAO</b>	SECRETARIO COMUNALE
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Applicazione delle Misure Anticorruzione e della Trasparenza all'interno della sezione 2.3 del PIAO</b>	TUTTI I SETTORI
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Rispetto degli obblighi di pubblicazione su Amministrazione Trasparente</b>	TUTTI I SETTORI
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Monitoraggio dei tempi procedurali</b>	TUTTI I SETTORI
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Rispetto dei tempi di pagamento</b>	TUTTI I SETTORI
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Predisposizione e aggiornamento Regolamenti</b>	SECRETARIO COMUNALE
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Whistleblowing</b>	SECRETARIO COMUNALE

01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Predisposizione degli Atti Propedeutici all'Approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027</b>	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Predisposizione degli Atti Propedeutici all'Approvazione del Rendiconto di Gestione</b>	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<b>Emissione Ruolo TARI 2022 e Accertamenti Esecutivi TARI 2023</b>	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<b>Emissione degli Avvisi di Accertamento Esecutivo IMU</b>	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<b>Emissione dei Ruoli Coattivi e Accertamenti Esecutivi per il Servizio Idrico</b>	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<b>Piano Alienazioni</b>	AREA TECNICA - SETTORE 2
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Digitalizzazione titoli abilitavi</b>	AREA TECNICA - SETTORE 2
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Costruzione nuova Caserma dei Carabinieri nel comune di Falerna</b>	AREA TECNICA - SETTORE 1
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Riconversione mensa scolastica di Falerna Paese</b>	AREA TECNICA - SETTORE 2
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Impianto sportivo comunale di Falerna Paese</b>	AREA TECNICA - SETTORE 2

01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Lavori di Sostituzione Edilizia dell'Istituto Scolastico "Sec. I - Falerna M."</b>	AREA TECNICA - SETTORE 2
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	<b>PNRR anno precedenti</b>	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	<b>PNRR nuovi progetti</b>	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 - Risorse umane	<b>Aggiornamento della sezione 3.3 del PIAO 2025/2027</b>	AREA AMMINISTRATIVA
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 - Risorse umane	<b>Formazione</b>	TUTTI I SETTORI
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 - Altri servizi generali	<b>Rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa GDPR.</b>	TUTTI I SETTORI
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 - Altri servizi generali	<b>Contenzioso</b>	SEGRETARIO COMUNALE
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	<b>Controllo del Territorio</b>	SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	<b>Educazione stradale e vigilanza presso gli istituti scolastici</b>	SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE
04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	<b>Affidamento servizio mensa a.s. 2025/2026 e 2026/2027</b>	AREA AMMINISTRATIVA

04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	<b>Trasporto scolastico</b>	AREA AMMINISTRATIVA
04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	<b>Libri di testo</b>	AREA AMMINISTRATIVA
07 TURISMO	01 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	<b>Case vacanza</b>	AREA TECNICA - SETTORE 2
08 URBANISTICA	01 - Urbanistica e assetto del territorio	<b>Approvazione PSC, Piano spiaggia e Piano di Protezione Civile</b>	AREA TECNICA - SETTORE 2
09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	03 - Rifiuti	<b>Controlli in materia di igiene ambientale</b>	SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE
09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	03 - Rifiuti	<b>Servizi di igiene ambientali e di gestione dell'isola ecologica nel Comune di Falerna</b>	AREA TECNICA - SETTORE 2
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	<b>Servizi Minori</b>	AREA AMMINISTRATIVA
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	05 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	<b>Attuazione di strumenti per facilitare la piena accessibilità all'Ente (D.M. 132/2022)</b>	TUTTI I SETTORI

Gli obiettivi sopra elencati sono dettagliati all'interno dell' **Allegato 2.2 – Obiettivi di Performance.**

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 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. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

▪ **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

**Semplificazione**

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza

Digitale”, Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall’Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il Comune di Falerna si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l’uso della carta;
- aumentare l’efficienza nell’erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - servizi pubblici comunali fruibili interamente on line e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
  - servizi di pagamento on line all’Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
  - implementazione dei servizi da collegare all’app nazionale IO del Ministero dell’Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure a cui ha aderito il Comune di Falerna sono le seguenti:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
1.3.1 - "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni
1.4.4 "SPID-CIE"
1.4.4 "Adeguamento Stato Civile"

#### ▪ **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale**

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la manutenzione degli spazi ed i luoghi del Comune mantenendone il decoro, ed abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

#### ▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nella medesima sezione del PIAO 2024-2026, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*:

- a) rispetto dell’effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;

- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

All'interno dell' **All. 2.2.1 - Piano delle Azioni Positive** viene riportato l'interno contenuto aggiornato unicamente rispetto ai dati di contesto interno dell'ente.

Seppur rimandando alla lettura del suddetto allegato per tutti i dettagli delle azioni, si riportano di seguito - in maniera sintetica - gli obiettivi principali:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro)
- Obiettivo 5: Istituzione del servizio punto d'ascolto e segretariato sociale, quale azione di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori
- Obiettivo 6: Garantire la collaborazione con Istituti scolastici secondari di secondo grado per l'attivazione di stages di alternanza scuola-lavoro ed Istituti universitari per accogliere tirocini curriculari

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

I Comuni con meno di 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti possono confermare la sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza - con apposita deliberazione - nel biennio successivamente all'atto di adozione la stessa sezione, a condizione dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse.

Nel corso dell'annualità 2024 non si sono verificate le condizioni abilitanti che impongono un aggiornamento della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, come riportato nell' Allegato 4. Report Monitoraggio 2024 PIAO\_2024 -2026.

In tema di trasparenza, la delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 21 gennaio 2025, n. 16) approva tre nuovi schemi ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 33/2013, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis, 13 e 31. L'Autorità concede agli enti un periodo transitorio di 12 mesi, per procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente rispetto ai succitati schemi relativi agli articoli 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione).

Il **Comune di Falerna** prevede di attuare e concludere entro il mese di settembre del 2025 tale aggiornamento.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il Comune di Falerna, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza

precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **Allegato 2.3.1 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"** e relative parti integranti:

- **Allegato 2.3.1 – scheda A – Mappatura dei processi**
- **Allegato 2.3.1 – scheda B – Analisi dei rischi**
- **Allegato 2.3.1 – scheda C – Individuazione e programmazione delle misure**
- **Allegato 2.3.1 – scheda D – Obblighi di pubblicazione**
- **Allegato 2.3.1 – E – Codice di comportamento**

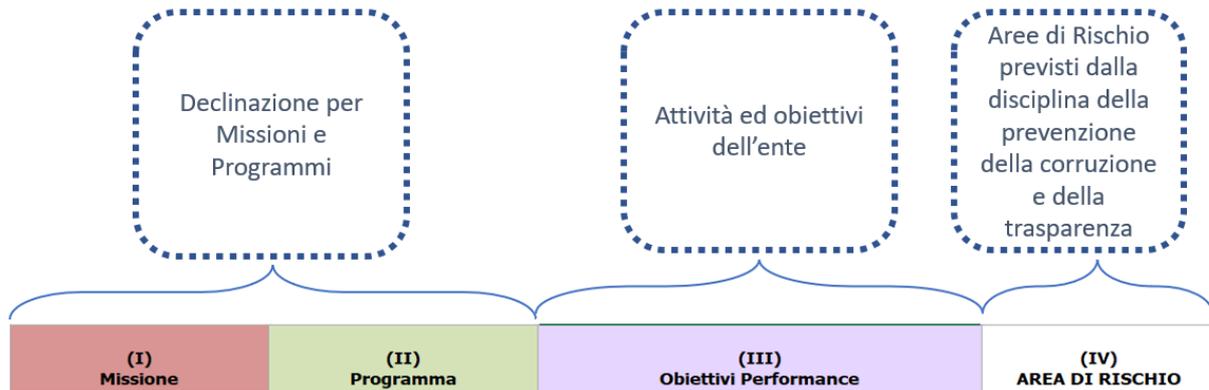
La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso (2025) e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.3.1 e relativi allegati integranti.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "Performance – Anticorruzione" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni e Programmi del Bilancio, è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza; come per gli obiettivi di performance relativi alla presente annualità e rapportate alla specifica Missione e Programma, così come dettagliato nella Sottosezione 2.2.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio (V) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell' **Allegato 2.3.1**



Ai fini del perseguimento degli obiettivi gestionali (III) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione (I) e Programma (II), sono attivati i necessari processi lavorativi, che fanno riferimento alle Aree di Rischio (IV). Tali Aree di rischio e i relativi processi a rischio elevato sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche all'interno del suddetto Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

**Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione**

<b>(I) Missione</b>	<b>(II) Programma</b>	<b>(III) Obiettivi Performance</b>	<b>(IV) AREA DI RISCHIO</b>
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Sezione 2.3 del PIAO</b>	Tutti
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Applicazione delle Misure Anticorruzione e della Trasparenza all'interno della sezione 2.3 del PIAO</b>	Tutti
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Rispetto degli obblighi di pubblicazione su Amministrazione Trasparente</b>	Altri servizi
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Monitoraggio dei tempi procedurali</b>	Tutti
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Rispetto dei tempi di pagamento</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Predisposizione e aggiornamento Regolamenti</b>	Acquisizione e gestione del personale
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	<b>Whistleblowing</b>	Tutti
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Predisposizione degli Atti Propedeutici all'Approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Predisposizione degli Atti Propedeutici all'Approvazione del Rendiconto di Gestione</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<b>Emissione Ruolo TARI 2022 e Accertamenti Esecutivi TARI 2023</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<b>Emissione degli Avvisi di Accertamento Esecutivo IMU</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<b>Emissione dei Ruoli Coattivi e Accertamenti Esecutivi per il Servizio Idrico</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<b>Piano Alienazioni</b>	Governo del territorio Pianificazione urbanistica
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Digitalizzazione titoli abilitavi</b>	Governo del territorio Pianificazione urbanistica
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Costruzione nuova Caserma dei Carabinieri nel comune di Falerna</b>	Contratti pubblici
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Riconversione mensa scolastica di Falerna Paese</b>	Contratti pubblici
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Impianto sportivo comunale di Falerna Paese</b>	Contratti pubblici
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	<b>Lavori di Sostituzione Edilizia dell'Istituto Scolastico "Sec. I - Falerna M."</b>	Contratti pubblici
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	<b>PNRR anno precedenti</b>	Contratti pubblici

01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	<b>PNRR nuovi progetti</b>	Contratti pubblici
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 - Risorse umane	<b>Aggiornamento della sezione 3.3 del PIAO 2025/2027</b>	Acquisizione e gestione del personale
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 - Risorse umane	<b>Formazione</b>	Acquisizione e gestione del personale
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 - Altri servizi generali	<b>Rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa GDPR.</b>	Tutti
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 - Altri servizi generali	<b>Contenzioso</b>	Affari legali e contenzioso
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	<b>Controllo del Territorio</b>	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	<b>Educazione stradale e vigilanza presso gli istituti scolastici</b>	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	<b>Affidamento servizio mensa a.s. 2025/2026 e 2026/2027</b>	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato
04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	<b>Trasporto scolastico</b>	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato
04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	<b>Libri di testo</b>	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato

07 TURISMO	01 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	<b>Case vacanza</b>	assimilabile Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
08 URBANISTICA	01 - Urbanistica e assetto del territorio	<b>Approvazione PSC, Piano spiaggia e Piano di Protezione Civile</b>	Governo del territorio Pianificazione urbanistica
09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	03 - Rifiuti	<b>Controlli in materia di igiene ambientale</b>	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni Gestione rifiuti
09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	03 - Rifiuti	<b>Servizi di igiene ambientali e di gestione dell'isola ecologica nel Comune di Falerna</b>	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni Gestione rifiuti
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	<b>Servizi Minori</b>	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	05 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	<b>Attuazione di strumenti per facilitare la piena accessibilità all'Ente (D.M. 132/2022)</b>	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato

## **SEZIONE 3 CAPITALE UMANO**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

#### **3.1.1 Modello Organizzativo**

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale/Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Dirigenziale/Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

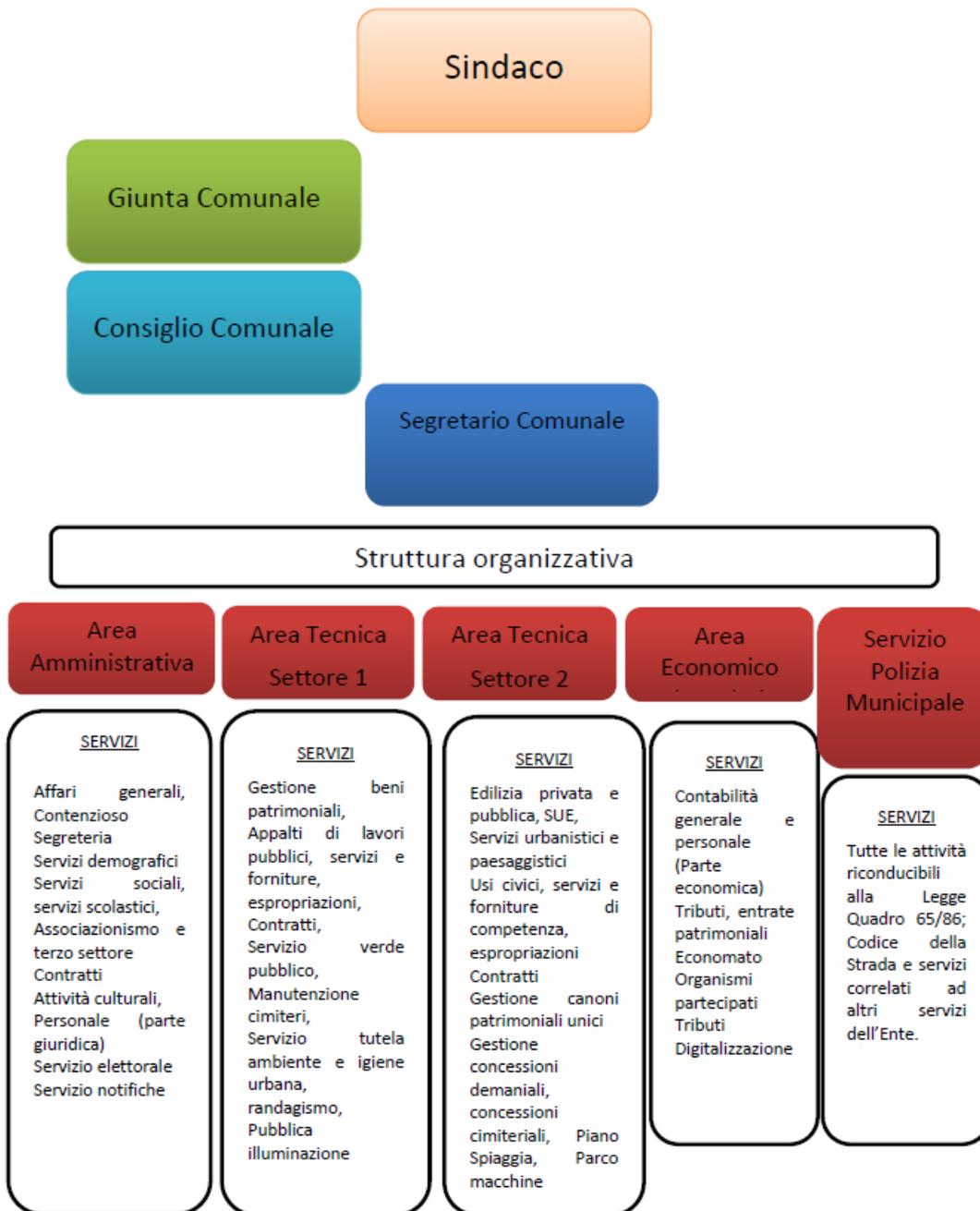
Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 193/2011) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree e Servizi.

Si prevede nel 2025 l'approvazione da parte della Giunta comunale del nuovo Regolamento di disciplina degli uffici e dei servizi in conformità ai criteri generali stabiliti dal Consiglio comunale di cui alla deliberazione n. 13 del 18.03.2025 ,

#### **Organigramma**

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di GC n° 106/2021):





**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**  
**3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative**

<b>Centro di Responsabilità</b>	<b>Responsabile</b>	<b>N° Dipendenti indeterminato</b>	<b>TOT</b>
<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>	<b>1 (Vice Sindaco)</b>	5	<b>5</b>
<b>AREA TECNICA - SETTORE 1</b>	<b>1 a tempo determinato</b>	5	<b>5</b>
<b>AREA TECNICA - SETTORE 2</b>	<b>1 ( Assessore )</b>	1	<b>1</b>
<b>AREA ECONOMICO FINANZIARIA</b>	<b>1</b>	3	<b>4</b>
<b>SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE</b>	<b>1 ( assessore)</b>	5	<b>5</b>
<b>TOTALE</b>			<b>20</b>

*Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2024*

### **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

L'Ente già con Delibera n. 186 del 13/12/2022 ha approvato il Piano Operativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) , regolamentando l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021, all'interno del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Falerna, valido per il triennio 2022/2024 (art. 13), predisponendo:

- i criteri per lo svolgimento delle prestazioni in lavoro agile;
- il modello dell'accordo individuale fra il dipendente e il Segretario Comunale.

L'Ente ha inoltre individuato quelle attività da poter rendere da remoto attraverso apposita mappatura, ove sia richiesto un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi.

La disciplina del lavoro agile e la relativa mappatura sono contenute all'interno dell' Allegato 3.2 – Disciplina del Lavoro Agile.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Falerna, collocandosi nella fascia demografica **D tra 3.000 e 4.999** abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**27,20 %**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;

<b>Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente</b>	<b>19,41 %*</b>
<b>Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito</b>	<b>27,20 %</b>
<b>Soglia Tabella 3 del DM</b>	<b>31,20 %</b>

\* sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2021-2023 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2025

<b>Limite spesa per rispetto valore soglia tabella 1 dm</b>	<b>€ 930.965,07</b>
---	---------------------

Come riportato nell' *Allegato 3.3 A*, il limite al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a **€ 930.965,07**, giusta determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria (gestione personale - parte economica) n. 50 del 11/03/2025 Registro Generale n. 187 del 11/03/2025 ad oggetto " *Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2025*", allegata alla presente.

Si fa presente che tali calcoli saranno aggiornati in seguito all'approvazione del rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2024.

Si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2025-2027 per le quali non sono state avviate procedure per la sostituzione.

**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**

In tale revisione, come previsto dal all'art. 14 comma 7 del DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95, così come modificato dalla LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207 comma 126, rientrano le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, che sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni.

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2025-2027 che al momento interessano:

<b>Figura</b>	<b>Data cessazione</b>
Operatore Esperto – Ex Categoria B – Messo Comunale	Secondo semestre 2025
N. 2 Operatori – Ex Categoria A - Operaio	Secondo semestre 2025

La spesa del personale che si renderà disponibile a seguito delle cessazioni sopra indicate è stimata in € 76.847,95.

Posto quanto sopra di seguito si riporta

**il PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2025/2027 CON RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA INTESA QUALE SPESA MASSIMA POTENZIALE IN OSSEQUIO AL D.M. 08.07.2018**

**FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

**ASSUNZIONI PROGRAMMATE NELL'ANNO 2025**

<b>Ex Cat</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Area/settore/servizio</b>	<b>N. UNITA'</b>	<b>P/T</b>	<b>F/T</b>
D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Area Tecnica – Settore 2	1 *		36 ore
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Area Finanziaria Servizio Tributi	1		36 ore
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Servizio Polizia Municipale	2 **		36ore
B	OPERATORE ESPERTO	Area Amministrativa	1 Cat. Protetta		36 ore
B	OPERATORE ESPERTO	Area Tecnica- Settore 1	1 ***		36 ore

\* posto momentaneamente coperto in via temporanea da componente della Giunta Comunale ai sensi dell'art.121 del Regolamento dei servizi e degli uffici e art.53 comma 23 della L.388/2000 e s. m.i.

**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**

**\*\* trasformazione dei due posti part time di operatore di vigilanza assunti nel 2022 a seguito di concorso pubblico a 18 ore in contratto full time ( 36 ore). L'integrazione oraria delle due unità di vigili può essere garantita in caso di mobilità interna di una unità di vigile FT che coprirebbe il posto già previsto di Istruttore nell'ufficio tributi.**

**\*\*\* Nuova assunzione finanziata con il risparmio della quota parte del costo a carico del Comune del personale EX-LSU in quiescenza nel 2025.**

**Di seguito si riportano le Aree di assegnazione del nuovo personale e le modalità di reclutamento, specificando che l'asterisco ( \*) viene riportato per indicare modalità alternative**

**AREA AMMINISTRATIVA**

EX Cat.	Profilo professionale da coprire	Numero Unita'	PT/FT	Modalità di reclutamento				
				Mobilità/Concorso pubblico/Scorrimento Graduatoria	Selezione Centro impiego	Collocamento obbligatorio - Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil. Tirocinanti Centro per l'impiego
B	Operatore esperto	1	F/T		X	X		

**SERVIZIO POLIZIA LOCALE**

EX Cat.	Profilo professionale da coprire	Numero Unita'	PT/FT	Modalità di reclutamento				
				Mobilità/Concorso pubblico/Scorrimento Graduatoria	Selezione Centro impiego	trasformazione posto da part time a full time	Progressione di carriera	Stabil. Tirocinanti Centro per l'impiego
C	Istruttore di vigilanza	2	FT			x		

**AREA FINANZIARIA (SERVIZIO TRIBUTI)**

EX Cat.	Profilo professionale da coprire	Numero Unita'	PT/FT	Modalità di reclutamento				
				Mobilità/Concorso pubblico/Scorrimento Graduatoria	Selezione Centro impiego	Mobilità interna tra aree	Progressione di carriera	Stabil. Tirocinanti Centro per l'impiego
C	Istruttore	1	FT	X		X*		

**AREA TECNICA SETTORE 2 ( urbanistica – edilizia – cimiteri demanio )**

EX Cat.	Profilo professionale da coprire	Numero Unita'	PT/FT	Modalità di reclutamento				
				Mobilità/Concorso pubblico/Scorrimento Graduatoria	Selezione FORMEZ TECNICI	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil. Tirocinanti Centro per l'impiego

**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**

				Graduatoria	COE			
D	Funzionario Tecnico di EQ	1	FT	X				
B	Operatore esperto	1	FT	X				
D	Funzionario Tecnico	1	FT		X *			

1. L'Unità "FUNZIONARIO TECNICO \*" sarà reclutata tramite "Concorso Formez" indetto **dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento delle politiche di coesione e per il sud con i fondi coesione 2021/2027** di cui all'«Avviso Pubblico del 20.11.2023, finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse» – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari. Il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei ovvero nelle autorità di gestione, negli organismi intermedi e nei soggetti beneficiari delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia. I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.
2. L'operatore esperto (Settore tecnico) con il profilo di operatore esperto – autista scuolabus, verrebbe reclutato tramite mobilità nelle ipotesi delle sopra citate economie, derivanti dalle cessazioni del personale collocato in quiescenza.

**PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Si assicura il rispetto del vincolo di spesa in materia di contratti flessibili di cui all'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010 convertito nella L. 122/2010, pari alla spesa sostenuta per assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nel triennio 2007-2009, tenuto conto del parere della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 1/2017, secondo cui, in mancanza del dato l'Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del d.lg.s 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

EX Cat.	Profilo professionale da coprire	Numero Unita'	PT/FT	Modalità di reclutamento				
				Mobilità/C concorso pubblico/S corrissemento Graduatoria a	Art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004; Convenzione tra Enti ex ART. 23 CCNL 16.11.2022	Legge n. 68/1999	Selezione e Art. 110 D.Lgs. 267/200 0	Stabil. Tirocinanti Centro per l'impiego

**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**

D	Funzionario di EQ (Settore 1)	1	PT		X			
D	Funzionario di EQ (Settore Finanziario)	1	PT				X*	
D	Funzionario di EQ (PNRR)	1	PT					
C	ISTRUTTORE (PNRR)	1	PT					

Il personale a tempo determinato verrà assunto nel rispetto dell'art 60 del vigente CCNL che all'art.60 comma 3 testualmente prevede: *"Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5"*.

Il Funzionario di EQ (Settore Tecnico) prevede l'utilizzo in corso del dipendente già in servizio giusta Convenzione con il Comune di Longobardi (15 h)

\*Il Funzionario di EQ (Settore Finanziario) verrebbe reclutato in via temporanea nell'ipotesi dell'autorizzazione del Comando dell'attuale responsabile ; per cui si intende completamente finanziato, sino al completamento della procedura di assunzione a tempo indeterminato programmata per l'anno 2026.

Nelle more dell'attuazione della programmazione delle assunzioni previste, il Comune di Falerna utilizza le "riserve" finanziarie a valere sulle spese delle unità da assumere per far fronte ad urgenti esigenze di servizio mediante integrazioni orarie del personale a TD.

Il Comune di Falerna si riserva l'utilizzo del personale assunto per la gestione dei PNRR oltre la scadenza contrattuale e comunque non oltre il termine ultimo previsto del 31/12/2026.

Per esigenze straordinarie si può prevedere l'integrazione oraria del personale detto con fondi comunali scaturenti dall'utilizzo delle risorse del piano assunzionale a tempo indeterminato nelle more dell'assunzione medesima .

**RIEPILOGO ANNO 2025**

Verranno effettuate le assunzioni programmate per coprire i posti vacanti sopra indicati come risultanti dalla dotazione organica allegata alla deliberazione di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale. La programmazione delle assunzioni potrà, altresì, essere rivista in base a future esigenze ed evoluzioni.

Si rappresenta che la copertura dei posti di responsabile dell'Area Tecnica Settore I e Settore II presso l'Ente, in attesa dell'espletamento dei concorsi, è garantita temporaneamente , rispettivamente per il Settore I mediante convenzione stipulata tra il comune di Falerna e il Comune di Longobardi , di tipo misto ex art. 23 CCNL 16.11.2022 e art.1, comma 557, L.311/2004 che prevede la copertura del posto per n.15 ore settimanali e, per il Settore II mediante conferimento dell'incarico delle funzioni a componente della Giunta Comunale ai sensi dell'art.121 del Regolamento dei servizi e degli uffici e art.53 comma 23 della L.388/2000 e s. m.i. (Assessore Salvatore Fabio Menniti).

Con riferimento ai posti di istruttore di vigilanza, si sopperirà alle esigenze con la trasformazione dei due posti a tempo indeterminato e part time (18 ore) dei dipendenti assunti nel 2022 in full time nell'ipotesi del passaggio ad altra area del Vigile FT che sta sperimentando l'attività nell'ufficio tributi.

**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**

In alternativa è comunque confermato il posto a tempo indeterminato già previsto nel precedente PTFP 2023/2025, per l'assunzione di un Istruttore Contabile (exc Cat. C) Full Time nell'area Finanziaria e Tributi;

Con riferimento al personale a tempo determinato si rimanda a quanto sopra rappresentato ed esplicitato.

**ASSUNZIONI PROGRAMMATE NELL'ANNO 2026****FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

EX Cat.	Profilo professionale da coprire	Numero Unita'	PT/FT	Modalità di reclutamento				
				Mobilità/Concorso pubblico/Scorrimento Graduatoria	Concorso Formez	Legge n. 68/1999	Concorso ASMEL	Stabilizzazioni e Tirocinanti Centro per l'impiego
D	Funzionario di EQ Area Amministrativa	1	PT (18 ore)	X				
A	Operatore tecnico	2	PT (18 ore)	X				
D	Funzionario di EQ Area Contabile	1	FT	X				
D	Funzionario di EQ Area Tecnica Settore 1	1	PT 18 ore	X				

1. Si prevede nell'Area Amministrativa un posto dell'Area dei Funzionari (ex Cat. D) con contratto a tempo indeterminato part time. La spesa sarà funzionata con le economie registrate per il personale in quiescenza nella medesima Area.
2. Inoltre, si procederà all'assunzione delle unità di cui sopra, precisando che le due unità dell'area degli operatori avverrà, in sostituzione delle due unità di personale con il medesimo profilo professionale in servizio che a legislazione vigente maturerà il diritto al trattamento di quiescenza.
3. Il Funzionario di EQ nell'area Finanziaria potrà essere reclutato solo previo passaggio di amministrazione dell'attuale Funzionario Contabile
4. Il Funzionario di EQ nell'Area Tecnica – Settore 1 sostituisce il funzionario già esistente senza modifiche del tempo di lavoro.

**ASSUNZIONI PROGRAMMATE NELL'ANNO 2027**

La programmazione delle assunzioni verrà definita in base a future esigenze ed evoluzioni.

**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**

**VERIFICA RISPETTO DELLA PERCENTUALE DEL 25% PER I CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E PART/TIME** ( cfr. art. art.4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 E ART. 53 , COMMA 2 DEL CCNL 21.05.2018 “ Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna area, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (d'ora in poi di "Elevata Qualificazione" ex art. 16 CCNL del 16 novembre 2022), così come previsto dall'art. 53, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 maggio 2018. Considerato che la prestazione di lavoro a tempo parziale deve essere funzionale all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi rispondenti alle esigenze dell'utenza, ai fini della determinazione del contingente viene preso come riferimento il dato del personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12 dell'anno precedente presso ogni singola Area Funzionale Direzione.

Profilo Professionale	Unità Full Time	Unità Part time	Percentuale <= 25% (con arrotondamento all'unità)
Operatore	N. 4	N. 0	0,00 %
Operatore esperto	N. 13	N. 4	30,76 % *
Istruttore	N. 5	N. 0	0,00 %
<b>Funzionario di EQ</b>	N. 4	N. 1	25,00 %**

*\* si precisa che l'Ente nel 2024 ha avviato il procedimento di trasformazione dei posti da part time ea full time , ma n. 3 dipendenti non hanno dato il consenso;*

*\*\* il rispetto della % detta non trova applicazione per il personale di EQ.*

## DOTAZIONE ORGANICA = SPESA MASSIMA POTENZIALE PIANO OCCUPAZIONALE 2025

INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO			Posti da coprire per effetto del presente piano			
		Dipendente	P/T	F/T	F/T	P/T	DOTAZIONE ORGANICA 2025	DOTAZIONE ORGANICA 2026
AREA DEGLI OPERATORI	Operaio esterno	CARIO ANTONIO		36 h	Cessazione servizio 2025		TI - 36 h	
	Operaio esterno	CHIEFFE LUIGINO		36 h			TI - 36 h	TI - 36 h
	Operaio esterno	LIGATO ANTONIO		36 h			TI - 36 h	TI - 36 h
	Operaio esterno	BRUNI ERMINIO GIOVANNI		36 h	Cessazione servizio 2025		TI - 36 h	
	Operaio esterno	POSTO VACANTE			18 h dal 2026			TI - 18 h
	Operaio esterno	POSTO VACANTE			18 h dal 2026			TI - 18 h
<b>TOTALE AREA DEGLI OPERATORI</b>							4	4
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE TECNICO ESPERTO	VANGIERI PATRIZIA	24 h				TI - 24 h	TI - 24 h
		POSTO VACANTE (Mobilità)			36 h	Nuova Spesa	TI - 36 h	TI - 36 h
	Operaio esterno	FULGENZI GIOVANNI	30 h				TI - 30 ore	TI - 30 ore
	OPERATORE AMMINISTRATI ESPERTO VO	MANCUSO CARMELINA		36 h			TI - 36 h	TI - 36 h
		POSTO VACANTE (Cat. protetta)			36 h	Già prevista	TI - 36 h	TI - 36 h
		MOTTA MARIA GIOVANNA	24 h				TI - 24 h	TI - 24 h
		BANDITELLI ANTONIO		36 h	Cessazione servizio 2025		TI - 36 h	
		MASTROIANNI PIERINO		36 h			TI - 36 h	TI - 36 h
		OTTOCALLI ILVA		36 h			TI - 36 h	TI - 36 h
		MASTROIANNI GIUSEPPE		36 h			TI - 36 h	TI - 36 h
		ANTONINO ELICIA MARI FRANCESCA		36 h 36 h			TI - 36 h TI - 36 h	TI - 36 h TI - 36 h
	OPERATORE ESPERTO VIGILANZA	MERCURI MARIA TOMMASINA	24 h				TI - 24 h	TI - 24 h
<b>TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>							13	12
	ISTRUTTORE VIGILANZA DI	MUCARI GIOVANNI AGATINO		36 h			TI - 36 h	TI - 36 h
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE VIGILANZA DI	ROBERTI ALESSANDRO		36 h		Compensazione con mobilità interna	TI - 36 h	TI - 36 h
	ISTRUTTORE VIGILANZA DI	GUZZO SONNY		18 h	36 h		TI - 18 h	TI - 36 h
	ISTRUTTORE VIGILANZA DI	PAONESSA ANTONIO		18 h	36 h		TI - 18 h	TI - 36 h
	ISTRUTTORE CONTABILE	POSTO VACANTE			36 h		TI - 36 h	TI - 36 h
<b>TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>							5	5
AREA DEI FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Area Finanziaria FUNZIONARIO DI EQ CONTABILE	GIORGI BRUNO		36 h			TI - 36 h	TI - 36 h
	Area Tecnica -Settore I Funzionario Tecnico	POSTO VACANTE*	15 ore		18 h dal 2026		TD - 15 ore	TI - 18 h
	Area Tecnica - Settore II Funzionario Tecnico	POSTO VACANTE**			36 h		TI - 36 h	TI - 36 h
	Area Tecnica - Settore II Funzionario ingegnere	POSTO VACANTE***			36 h	Autofinanziata	TI - 36 h	TI - 36 h
	Area Amministrativa Funzionario amministrativo	POSTO VACANTE****						TI - 18 h
<b>TOTALE AREA DEI FUNZIONARI</b>							4	5

\* Posto attualmente coperto dall' Ing. Salvatore Carnevale, dipendente a tempo indeterminato e pieno del Comune di Longobardi , utilizzato presso il Comune di Falerna a tempo determinato per n. 15 ore settimanali , con convenzione di tipo misto ovvero n. 3 mediante utilizzo condiviso ex art. 23 CCNL

**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**

Funzioni Locali del 16.11.2022 e n. 12 ore mediante utilizzo in eccedenza ex art.1, comma 557 della L.311/2004.

\*\* Posto momentaneamente coperto da componente dell' Organo esecutivo , per effetto di assegnazione delle funzioni di Responsabile di Area all'Assessore Salvatore Fabio Menniti, ai sensi dell'art.121 del Regolamento dei servizi e degli uffici e art.53 comma 23 della L.388/2000 , come modificato ed integrato dall'art. 29 comma 4 della Legge n. 448/2001.

\*\*\* Personale ( n. 1 unità) assegnato , in seguito alla partecipazione del Comune di Falerna al bando indetto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento delle Politiche di Coesione e per il Sud finanziato con i fondi coesione 2021/2027 per la durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a 36 mesi e successivamente con fondi statali. ( cfr. riferimento al bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di complessive n. 2.800 unità di personale non dirigenziale di Area III - F1 o categorie equiparate nelle amministrazioni pubbliche con ruolo di coordinamento nazionale nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, nelle autorità di gestione, negli organismi intermedi e nei soggetti beneficiari delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 4 Serie Speciale Concorsi ed esami n. 27 del 6 aprile 2021).

\*\*\*\* Posto momentaneamente coperto per effetto di assegnazione delle funzioni di Responsabile al Vice Sindaco Angelino Renne ai sensi dell'art.121 del Regolamento dei servizi e degli uffici e art.53 comma 23 della L.388/2000 , come modificato ed integrato dall'art. 29 comma 4 della Legge n. 448/2001.

È prevista nel 2026 l'assunzione di una nuova unità dell'Area dei funzionari di EQ con contratto a tempo indeterminato e part-time (18 h settimanali) .

**RICOGNIZIONE DEL PERSONALE IN ECCEDENZIA O SOPRANNUMERO ( ART. 33, COMMA 2 d.Lgs. n. 165/2001 e s. m. i )**

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. 12.11.2011 n. 183.

***Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna***

Il procedimento detto è stato avviato con nota prot. 2647 del 26.03.2025 a firma del Segretario Comunale , indirizzata ai Responsabili delle Aree Amministrativa , Economico- Finanziaria e tributi ; Tecnica – settore 1 ; Tecnica – settore 2 e Polizia Municipale.

In esito alle note di riscontro ( note Prot. 2676 del 27.03.2025 - Area Amministrativa; Prot. 2661 del 27.03.2025 - Area Economico – Finanziaria; Prot. 2678 del 27.03.2025 – Area Tecnica Settore 1; mail del Area Tecnica Settore 2; Prot. n. 2677 del 27.03.2025 Servizio Polizia Locale), tutte custodite in atti , si dando atto, con il presente provvedimento che nel Comune di Falerna non sono presenti eccedenze, o personale in soprannumero, per l'anno 2025.

**PARERE ORGANO DI REVISIONE CONTABILE**

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025.2027 è stata sottoposta preventivamente 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. 8 del 28.03.2025, acquisito in pari data al prot. n. 2722e custodito in atti ALLEGATO 3.3 B.

L'Ente invierà informativa alle OO.SS.

▪ **Piano di Formazione**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Sicurezza sul lavoro
- Etica

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Elevata Qualificazione ed i responsabili dei servizi.

**MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione attraverso webinar

- Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

**RISORSE FINANZIARIE**

Si prevederà lo svolgimento di corsi sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate all’occorrenza al fine di svolgere la programmazione definita.

**PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027**

**Corsi obbligatori:**

- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008
- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Etica

**Formazione specifica per specifiche unità di personale:**

Ci si riserva di valutare nel corso dell’anno specifiche esigenze formative, sulla base anche del confronto con i dipendenti e con i responsabili dei servizi/E.Q., al fine di programmare specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità

Per l’annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

<b>Piano di Formazione del Personale</b>				
<b>Tipologia Intervento</b>	<b>Interventi Formativi</b>	<b>Modalità Esecutive</b>	<b>Personale coinvolto</b>	
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze <u>trasversali e professionali</u>	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Webinar e/o corsi in presenza	TUTTI	
	CONTRATTI PUBBLICI – nuovo codice dei	Webinar e/o corsi in	UFFICIO TECNICO	

**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**

	Contratti, usi civici, programmazione urbanistica	presenza	
	CONTABILITA' - aggiornamenti	Webinar e/o corsi in presenza	UFFICIO FINANZIARIO
	ANAGRAFE - aggiornamenti	Webinar e/o corsi in presenza	UFFICIO ANAGRAFE

## **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Falerna ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance", ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, il PNA 2022 di ANAC prevede che per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno, in riferimento ai processi risultati a rischio maggiore a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2.3 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno

**Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna**

del triennio in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2024 il campione da monitorare sarà scelto fra:

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Il Comune di Falerna per l'anno 2024 ha realizzato il Monitoraggio sull'applicazione delle Misure così come sopra dettagliato e i risultati di tale monitoraggio sono contenuti nell' **Allegato 4 – Report**

**Monitoraggio 2024** su Piano dei Rischi 2024.

I Comuni con meno di 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti possono confermare - con apposita deliberazione - nel biennio successivamente all'atto di adozione la stessa sezione, a condizione dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse.

Nel corso dell'annualità 2024 **non si sono verificate** le condizioni abilitanti che impongono un aggiornamento della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, come attestato nell' **Allegato 4 – Report Monitoraggio 2024**.

In tema di **trasparenza**, preso atto della delibera Anac n.495 del 25 settembre 2024 l'Ente prevede di attuare e concludere entro il mese di settembre del 2025, la revisione della Sezione Trasparenza, nelle sezioni indicate dall'Autorità stessa.

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

***Estratto della Sezione 3.3 Piano Triennale del Personale PIAO 2025-2027 – Comune di Falerna***

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di valutazione.