

Comune di FALERIA
PROVINCIA DI VITERBO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

(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)

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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 mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico 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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente. È redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) 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 dal termine di approvazione degli stessi.

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 alla data di entrata in vigore del decreto predetto, considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'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. Tali attività ineriscono le sole sezioni:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE;
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE (solo sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza");
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (tutte le sezioni)

Tuttavia, in un'ottica di organicità e di semplificazione, attesa comunque la necessità di definire gli obiettivi che dovranno essere raggiunti dall'ente e dalle singole strutture nel corso del triennio, si è scelto di inserire nel presente PIAO anche la **sezione 2.2. "Performance"** che riporterà al suo interno anche il **Piano delle Azioni positive** di cui all'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il Presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 23.12.2024 e del bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 23.12.2024.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di FALERIA

Indirizzo: PIAZZA G. GARIBALDI N. 1

Codice fiscale/Partita IVA: 00236180568

Sindaco: SALVADORI WALTER

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 7

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2039

Telefono: 0761/58981

Sito internet: www.comune.faleria.vt.it

E-mail: segreteria@comunedifaleria.it

PEC: protocollo@pec.comunedifaleria.it

Analisi del contesto interno e esterno all'ente: si richiama interamente l'analisi contenuta nel DUP approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 23.12.2024.

RPCT: Dott.ssa Donatella De Santis nominata con decreto del Sindaco n. 2 del 13.01.2023.

RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE:

Segretario Comunale, Gestore delle Segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. del 25.09.2015 e della comunicazione UIF dell'11 aprile 2022, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Responsabile per la transizione al digitale, Responsabile della Formazione, Presidente della Commissione per la formazione delle graduatorie finalizzate all'assegnazione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica destinati all'assistenza abitativa, UPD monocratico, Sostituto Responsabile del Settore Amministrativo ed Economico Finanziario in caso di assenza, vacanza e di qualsiasi impedimento del Responsabile titolare nominato con decreto Sindacale.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2.Performance

La performance organizzativa si definisce a seguito della misurazione e della valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, della soddisfazione dei destinatari, della modernizzazione dell'organizzazione, del miglioramento qualitativo delle competenze professionali, dello sviluppo delle relazioni con i cittadini, con gli utenti e con i destinatari dei servizi, dell'efficienza nell'impiego delle risorse e della qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale si definisce a seguito della misurazione e della valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Per entrambe è fondamentale che ci sia coerenza tra risorse e obiettivi, e in particolare:

- Risorse umane meglio individuate nelle sezioni che seguono, anche con riferimento alla loro evoluzione nel triennio;
- Risorse finanziarie meglio individuate nel bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 23.12.2024.

Nell'**allegato A)** si riportano gli obiettivi di performance organizzativa e individuale con riferimento al triennio, che saranno annualmente aggiornati solo in caso di necessità. La definizione degli obiettivi

con validità triennale, oltre ad essere prevista dal D.lgs. n. 150/2009, supera la necessità di dotarsi di obiettivi provvisori ad inizio anno, nelle more dell'approvazione della programmazione finanziaria.

Gli obiettivi indicati sono stati definiti in coerenza con la programmazione strategica contenuta nel DUP 2025/2027. Questi sono stati integrati:

- in attuazione dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 e della circolare n. 1 del 03.01.2024 della Ragioneria Generale dello Stato, con specifici obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento, da valutare, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato dei titolari delle Elevate Qualificazioni, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%. Tali obiettivi concorreranno all'attuazione della *Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie*, che è una delle riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare;
- con specifici obiettivi che impegnano i Responsabili dei settori a promuovere un'adeguata partecipazione alle attività di formazione per sé stessi e per il personale loro assegnato, come indicato nella direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo;
- con gli obiettivi in tema di accessibilità digitale all'amministrazioni, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità ai sensi del D.Lgs. n. 222/2023;
- con gli obiettivi in tema di parità opportunità tra uomo e donna, predisposti ai sensi dell'art. 48 D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che costituiscono il Piano delle azioni Positive, il quale viene approvato unitamente al presente documento come **allegato A.1).**

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SCHEDA ANAGRAFICA COMUNE

Si rimanda a quanto indicato nella sezione 1 del presente PIAO.

OBIETTIVI STRATEGICI

Nell'ottica di rendere maggiormente efficiente ed efficace il raggiungimento delle finalità pubbliche dell'ente, si individuano i seguenti obiettivi strategici:

- 1) revisione e miglioramento della regolamentazione interna;
- 2) incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;
- 3) monitoraggio dell'attuazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, con particolare riferimento alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- 4) miglioramento della qualità dei dati e delle informazioni presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Come indicato nel DUP 2025/2027 particolare attenzione dovrà essere fatta nel monitoraggio dei processi connessi all'attuazione del PNRR. Seguendo le indicazioni del PNA 2022, in ragione del numero di dipendenti in servizio, si ritiene corretto ricorrere ad un monitoraggio che avvenga almeno una volta l'anno sul 30% dei processi suscettibili di rischi maggiori, dando priorità tra gli stessi a quelli correlati al PNRR. Ai fini del monitoraggio, per ogni processo sarà verificata la corretta applicazione delle misure di prevenzione prendendo in esame l'ultimo procedimento terminato nell'anno di monitoraggio, salva diversa decisione da motivare nel rapporto conclusivo del monitoraggio.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita da ANAC.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si è fatto prima di tutto ricorso alle fonti ufficiali e ai report reperibili on line.

Dalla Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, nel secondo semestre 2023, risulta confermata la coesistenza nel Lazio di numerose proiezioni extraregionali delle matrici mafiose tradizionali, che delineano un panorama criminale complesso all'interno del quale le organizzazioni autoctone e le compagini a prevalente composizione straniera, rivestono un ruolo in progressiva crescita. Queste realtà delinquenziali, nel corso del tempo, si sono lentamente e gradualmente infiltrate nel tessuto economico e imprenditoriale del territorio regionale, grazie anche a una coesistenza con altre matrici criminali, apparentemente pacifica, che ha permesso loro di riciclare e reimpiegare con profitto capitali di provenienza delittuosa. Sebbene con specifico riferimento al territorio della Provincia di Viterbo, le presenze criminali risultano insistere in modo meno sistematico e capillare rispetto alle altre zone della Regione, occorre prestare attenzione a tali fenomeni limitrofi.

La relazione al Parlamento del Ministero dell'Interno sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, presentata a inizio 2024, rileva per l'anno 2022 una lieve riduzione degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali del Lazio (dai 33 rilevati nel 2021 ai 24 rilevati nel 2022).

L'ultima indagine ISTAT sulla corruzione in Italia (2022-2023) riscontra una diminuzione dal 2,7% al 1,3% delle richieste di denaro o altro in cambio di agevolazioni, beni o servizi, ricevute dalle famiglie nel triennio precedente l'intervista rispetto all'edizione del 2015-2016; i cali più consistenti riguardano i settori lavoro, uffici pubblici, sanità e giustizia. L'ISTAT stima che, nel corso della loro vita, il 5,4% delle famiglie abbia ricevuto richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di agevolazioni, beni o servizi e che le richieste più frequenti si verificano nel centro Italia (6,8%). Risulta diminuita anche la quota di chi conosce persone che hanno avuto esperienze di corruzione: dal 13,1% (2015-2016) all'8,3% (2022-2023).

Nella provincia di Viterbo si registra un tasso di occupazione per l'anno 2023 del 43,3% (fonte ISTAT). Per quanto attiene più da vicino l'area comunale e limitrofa, non si rileva la presenza di grandi insediamenti produttivi e il territorio ha una parziale vocazione turistica in via di sviluppo. Allo stato attuale il RPCT non è in possesso di elementi indicativi dell'esistenza, nel Comune di Faleria, di significativi fenomeni di criminalità o di fenomeni comunque suscettibili di incidere sull'azione amministrativa.

Non risultano pervenute nell'ultimo biennio segnalazioni tramite i canali whistleblowing o altre modalità. Gli esiti dei monitoraggi svolti dal RPCT per gli anni 2023 e 2024 non rilevano episodi di "Maladministration". Dal referto sul controllo successivo di regolarità amministrativa non emergono criticità. Non risultano attivati procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti, né risultano a loro carico notizie di reato.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Struttura organizzativa	
Numero totale di dipendenti	7
Composizione dei dipendenti	<p>Rispetto al numero totale di dipendenti indicato e al fine di descrivere la composizione del personale è importante chiarire:</p> <p>Tipologia segretario Segretario Comunale titolare della sede di segreteria non convenzionata</p> <p>ASSENZA di un vicesegretario</p> <p>ASSENZA di Dirigenti</p> <p>N. 3 Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione Tutti conferiti a personale di ruolo</p> <p>Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico</p> <p>Il Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000, come modificato dall'art. 29, comma 4, della Legge 28.12.2001 n, 448, ha assunto la Responsabilità del Settore Polizia Locale.</p>
	ASSENZA di incarichi gestionali conferiti al Segretario/RPCT.
Eventuale Commissariamento	Ente NON attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose.

AREE DI RISCHIO: MAPPATURE

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:

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

- 2) 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);
- 3) Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera);
- 4) 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.).

Si è proceduto pertanto a mappare i processi riportati nell'**allegato B**), valutando i relativi rischi, per poi individuare le misure specifiche di prevenzione che saranno oggetto di monitoraggio a cura del RPCT.

MISURE GENERALI

La mappatura è funzionale, tra le altre cose, alla programmazione delle misure generali – trasversali a tutte le aree di rischio. In una prospettiva di semplificazione e di alleggerimento degli oneri amministrativi, si sono considerate le misure obbligatorie riportate **nell'allegato C**) del presente Piano.

2.3.1. Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi responsabili, ciascuno per i dati, i documenti e le informazioni relative ai procedimenti di propria competenza.

Nella tabella di cui all'**allegato D**) del presente Piano, sono indicati i responsabili delle pubblicazioni che dovranno provvedere direttamente al caricamento di dati, informazioni e documenti, e i tempi di pubblicazione degli stessi, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. Il monitoraggio sul corretto popolamento della sezione, avviene in fase di valutazione della performance e in sede di controllo annuale a cura del Nucleo di Valutazione.

2.3.2. Segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing)

L'istituto in oggetto è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 1 comma 51, della Legge n. 190/2012. Tale norma ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del D.lgs. n. 165/2001, successivamente riscritto dall'art. 1 della legge n. 179 del 2017, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*.

Tali disposizioni, sono state abrogate ad opera del D.lgs. n. 24/2023 recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*.

Di seguito sono indicati i canali di segnalazione interni del Comune di Faleria e una sintesi informativa sui principali punti dell'istituto.

Oggetto della segnalazione:

Possono essere segnalate le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Chi può segnalare:

Possono inoltrare una segnalazione:

- a) i dipendenti del Comune di Faleria;
- b) i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso il Comune di Faleria, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- c) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso il Comune di Faleria;
- d) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Comune di Faleria.

Quando si può segnalare:

- a) quando il rapporto giuridico è in corso;
- b) durante il periodo di prova;
- c) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Canali di segnalazione interni:

Segnalazioni in forma scritta:

La segnalazione va effettuata attraverso la piattaforma <https://comunedifaleria.whistleblowing.it/> e potrà essere visualizzata solo ed esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della corruzione, che è l'unico abilitato ad operare su di essa. Il segnalante sarà guidato nella compilazione della segnalazione grazie al questionario proposto nella piattaforma. La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone). La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Sarà garantita la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A seguito della segnalazione:

- a) Sarà rilasciata contestualmente una ricevuta digitale contenente un codice identificativo da utilizzare nei successivi accessi per visualizzare e monitorare la propria segnalazione;
- b) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione manterrà le interlocuzioni con la persona segnalante e potrà richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni. La piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e il Responsabile della prevenzione della Corruzione per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;

- c) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, fornendo riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Segnalazioni in forma orale:

Su richiesta della persona segnalante, la segnalazione avverrà mediante un incontro diretto con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione fissato entro il termine di sette giorni lavorativi dalla richiesta. Previo consenso della persona segnalante, la segnalazione viene documentata a cura del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione mediante verbale. In tale caso, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

A seguito della segnalazione:

- a) Sarà rilasciata contestualmente una ricevuta della segnalazione;
- b) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione manterrà le interlocuzioni con la persona segnalante e potrà richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni attraverso i contatti personali forniti e riportati nel verbale;
- c) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, fornendo riscontro in merito entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Canale di segnalazione esterno:

Anche l'ANAC è incaricata di costituire un proprio canale di segnalazione al quale però si potrà ricorrere solo in una delle seguenti ipotesi:

- a) mancata attivazione di canali interni e/o non conformità del canale interno all'art. 4 del D.lgs. n. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Altri strumenti:

Oltre alla possibilità di procedere con una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, l'art. 15 del D.lgs. n. 24/2023, prevede anche la possibilità di procedere con divulgazioni pubbliche indicando i presupposti per la tutela del segnalante.

Tutele del segnalante:

A) Obbligo di riservatezza

Le segnalazioni non saranno utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non saranno rivelate senza il consenso espresso dello stesso.

Si specifica che:

- 1) qualora venisse attivato un procedimento penale, l'identità del segnalante potrà essere coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (fino a quando l'imputato o l'indagato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari);
- 2) qualora venisse attivato un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- 3) qualora venisse attivato un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

B) Sottrazione all'accesso documentale e civico

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

C) Divieto di ritorsione

È vietato ogni comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Decadenza dalle tutele

Le misure di protezione previste dal d.lgs. n. 24/2023 si applicano quando ricorrono i presupposti per effettuare segnalazioni o divulgazioni pubbliche, nonché se al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante era in buona fede e aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del d.lgs. n. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Pubblicità e diffusione dell'istituto

Il contenuto della presente sezione è stato comunicato al personale, ed è esposto e reso facilmente visibile nei luoghi di lavoro, nonché pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione del sito comunale.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune, con il presente piano, viene rinnovata rispetto a quanto riportato nei precedenti piani. L'organizzazione di seguito riportata entra in vigore con decorrenza dal 01.02.2025 o, se successiva, dalla data di eseguibilità della delibera di approvazione del presente PIAO.

3.1.1 Organigramma e funzionigramma.

UFFICI TRASVERSALI CON FUNZIONI DI IMPULSO E COORDINAMENTO

- a) **Segretario Comunale, Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza e Gestore delle Segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. del 25.09.2015 e della comunicazione UIF dell'11 aprile 2022:**
Dott.ssa Donatella De Santis

- b) **Ufficio per la transizione al digitale:** Segreteria Comunale, che si avvale per le proprie attività delle strutture e delle risorse del Settore Tecnico e del Settore Amministrativo ed Economico Finanziario.

1° SETTORE: AMMINISTRATIVO ED ECONOMICO FINANZIARIO

RESPONSABILE: Dott.ssa Marta Cupelloni, Funzionario Amministrativo – part time al 83,33%

N. 5 Servizi e relative funzioni:

1. Servizio Affari Generali, Cultura e Turismo: assistenza organi istituzionali, archivio generale, notificazione atti e pubblicazioni albo pretorio (pubblicità legale), protocollo informatico, affari legali (contenzioso e pre-contenzioso), relazioni con il pubblico, gestione servizio civile universale, attività e manifestazioni culturali, sistema informativo e informatico (sotto il coordinamento del RTD), sport, turismo, biblioteca comunale, Servizio di pulizia degli stabili comunali;
2. Servizio Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva e Statistica;
3. Servizio Servizi alla Persona: assistenza e servizi sociali, pubblica istruzione e servizi scolastici, asilo nido, servizi agli anziani, RSA, assegnazione alloggi ERP;
4. Servizio Personale: Gestione delle Assunzioni e Trattamento Giuridico del Personale, Procedure Disciplinari, Contenzioso del Lavoro, elaborazione e invio CUD, buste paga, costituzione fondo salario accessorio, erogazione trattamento fondamentale e accessorio.
5. Servizio Bilancio: Servizi di ragioneria, contabilità finanziaria, controllo equilibri di bilancio, programmazione finanziaria, finanziamenti a destinazione vincolata, rendicontazione della gestione, contabilità fiscale, inventari, IVA, gruppo amministrazione pubblica (GAP), rapporti con il tesoriere e il Revisore dei Conti, trasmissione dati alle banche dati nazionali, verifiche di cassa ordinarie e straordinarie, gestione mandati di pagamento e ordinativi di incasso.

Risorse Umane assegnate: n. 3

	Cognome	Nome	Servizio	Orario	Profilo professionale
1	Amori	Anna Maria	Servizi alla Persona Servizio Bilancio	Pieno	Istruttore contabile
2	Mannino	Vanessa	Affari Generali e Servizi alla Persona	Pieno	Istruttore amministrativo
3	Da reclutare come da sezione 3.3.2 del presente PIAO		Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Statistica, Leva,	Part time 50%	Istruttore Amministrativo

2° SETTORE: TRIBUTI, CANONI PATRIMONIALI E SUAP RESPONSABILE: Dott.ssa Emanuela Ronconi, Funzionario Amministrativo – t. pieno

N. 2 Servizi e relative funzioni:

1. Servizio Commercio e SUAP: Sviluppo Economico, SUAP, Caccia, TPL, Rilascio dei tesserini venatori;
2. Servizio Tributi e Usi Civici: Tributi ed Entrate Extratributarie Comunali, gestione della riscossione ordinaria, degli accertamenti e del coattivo, Contenzioso Tributario, Front-office in materia di IMU, TARI, CUP e usi civici.

Risorse Umane assegnate: nessuna

3° SETTORE: TECNICO

RESPONSABILE: Arch. Luca Antonio Salvadori, Funzionario Tecnico – part time al 50%

N. 4 Servizi e relative funzioni:

1. Servizio Lavori pubblici e Manutenzioni: Opere Pubbliche, Procedure Espropriative, Verifiche immobili a tutela incolumità pubblica, Manutenzioni Beni Patrimoniali e Demaniali, Illuminazione Pubblica, Arredo Urbano, Interventi di Manutenzione Stradale e Segnaletica, Beni Culturali;
2. Servizio Urbanistica ed Edilizia: Edilizia Pubblica e Privata, Pianificazione e Assetto del territorio (Urbanistica), Sportello Unico per l'Edilizia, Catasto Comunale, Cartografia del Territorio, Catasto Incendi, Toponomastica;
3. Servizio Ambiente: Ambiente, Gestione integrata dei rifiuti e dell'Eco-centro

comunale, Spazzamento strade, Verde Pubblico, Raccolta rifiuti speciali Derattizzazione, Pulizia Fossi, Cave e Torbiere, servizio idrico;

4. Servizio Patrimonio: Patrimonio Comunale, Gestione Cimitero, Concessioni Cimiteriali e luci votive, gestione Impianti Sportivi.

Risorse Umane assegnate: 1

	Cognome	Nome	Ufficio	Orario	Profilo professionale
1	Galligani	Roberto	Lavori pubblici, Urbanistica, Edilizia Privata e Ambiente	Part-time 33,33%	Funzionario tecnico (dipendente di altra amministrazione ex art. 1, comma 557 della l. 311/2004)

4° SETTORE: POLIZIA LOCALE
RESPONSABILE: Avv. Walter Salvadori (Sindaco)

N. 1 Servizio:

1. Polizia Municipale, Amministrativa, Commerciale, Stradale, Edilizia, Giudiziaria e Ambientale: servizi connessi ai demografici, e alle attività di polizia indicate, controllo occupazione spazi pubblici, controllo affissioni e pubblicità, ordine pubblico, licenze e autorizzazioni di pubblica sicurezza, polizia edilizia, polizia giudiziaria e ambientale, servizio comunale di protezione civile, servizi di antincendio boschivo, viabilità, gestione verbali violazioni al CDS, controllo passi carrabili, canili e randagismo.

Risorse Umane assegnate: 1

	Cognome	Nome	Ufficio	Orario	Profilo professionale
1	Nardoni	Marika	Polizia Locale	Pieno	Istruttore di Polizia locale

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- Le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche e dotazioni strumentali, competenze professionali);
- Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- I contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile, riduzione delle assenze, *customer satisfaction*).

3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti del lavoro agile e da remoto

MISURE ORGANIZZATIVE

Per il corretto svolgimento del lavoro in modalità agile o da remoto, dovrà essere assicurato il medesimo livello di coordinamento delle azioni e delle attività che si registra nella modalità in presenza. Pertanto occorrerà utilizzare, fermo restando il rispetto delle fasce di contattabilità e di inoperabilità, i seguenti strumenti di comunicazione:

- E-mail istituzionale in uso al lavoratore;
- Comunicazioni interne inoltrabili tramite il gestionale in uso nell'ente;
- Comunicazioni telefoniche al numero indicato dal lavoratore ai fini della contattabilità;
- Video call.

Dovrà, inoltre, attuarsi a cura del responsabile preposto, una programmazione della turnazione dei lavoratori in lavoro agile o da remoto che garantisca l'espletamento delle attività di sportello al cittadino, senza pregiudicare più in generale la quantità e la qualità dei servizi offerti.

Quanto alla valutazione della prestazione lavorativa resa in lavoro agile o da remoto, si utilizzeranno le ordinarie modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottate con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 22.03.2023, atteso che gli obiettivi da individuare negli accordi individuali sottoscritti con i lavoratori (art. 19 e 21 della L. n. 81/2017), dovranno essere attuativi dei più generali obiettivi indicati nella sezione performance del presente piano.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE E DOTAZIONI STRUMENTALI

Il Comune di Faleria non dispone di dotazioni strumentali da fornire al dipendente per la prestazione del lavoro in modalità agile e da remoto. Pertanto, ai fini dell'attivazione di tali modalità lavorative, il dipendente dovrà indicare nell'accordo individuale l'utilizzo del proprio personal computer dotato di software per scrittura e calcoli (a titolo esemplificativo: pacchetto office o relativa versione Open Source – Apache Open Office, ecc.) e di una propria connessione internet, che costituiscono la dotazione minima necessaria.

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa ogni dipendente potrà utilizzare il gestionale in uso presso l'ente, che si trova già in cloud e che è quindi accessibile on line, mediante l'utilizzo delle proprie credenziali di accesso. Inoltre, potrà farsi ricorso all'utilizzo di reti private virtuali che garantiscono privacy, anonimato e sicurezza di collegamento al proprio computer in ufficio (VPN - Virtual Private Network).

COMPETENZE PROFESSIONALI

Il lavoratore agile o che presta la propria attività da remoto, deve possedere alcune skills di base affinché sia garantita la qualità e la quantità delle prestazioni. In particolare occorre:

- Avere un buon livello di autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro;
- Seguire una logica orientata al risultato;
- Essere maggiormente responsabilizzati rispetto ai risultati da raggiungere;
- Avere delle conoscenze minime di base in campo informatico, che non differiscono nella sostanza da quelle richieste anche per le attività in presenza.

3.2.2 Obiettivi e contributi al miglioramento delle performance.

Al fine di poter sviluppare modelli innovativi di organizzazione del lavoro, si prevedono i seguenti obiettivi nel triennio:

OBIETTIVO	PUNTO PARTENZA	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
Regolamento sul lavoro agile e da remoto	Assenza di regolamentazione comunale	Approvazione regolamento	Verifica necessità di revisione del regolamento	Verifica necessità di revisione del regolamento
Disponibilità dotazioni hardware	Nessuna	Acquisto dotazioni iniziali	Incremento dotazioni iniziali	Piena disponibilità di dotazioni
Formazione per la transizione digitale	Svolgimento iniziale attività formativa mediante la piattaforma Syllabus (Tutti i dipendenti registrati e che hanno iniziato/concluso i corsi)	Completamento formazione di base per tutti i dipendenti	Completamento di formazione di livello intermedio per tutti i dipendenti e consolidamento delle conoscenze acquisite	Completamento formazione avanzata per tutti i dipendenti e consolidamento conoscenze acquisite

Il ricorso al lavoro agile, e seppur in misura minore il ricorso al lavoro da remoto (in quanto per natura meno flessibile), consentiranno di meglio conciliare le esigenze lavorative con quelle di vita privata dei lavoratori, comportando una riduzione delle assenze, il miglioramento del benessere dei dipendenti e della performance organizzativa e individuale.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Consistenza del personale al 31.12.2024

Si richiama quanto già riportato nella sezione 3.1 "Struttura organizzativa".

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane e strategia di copertura del fabbisogno

RICOGNIZIONE LIMITI FINANZIARI E STRUTTURALI.

L'art. 1 co 557 legge n. 296/2006 individua il limite generale di spesa del personale, ancorandolo a quella relativa alla media del triennio 2011/2013. Per il Comune di Faleria tale limite è pari a € 365.385,93. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza Del Consiglio Dei Ministri - Dipartimento Della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 7 del predetto decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Non rilevano, altresì, gli aumenti connessi ai rinnovi contrattuali.

Maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2022: € 49.207,51

Rinnovi contrattuali (CCNL 21 maggio 2018, CCNL 16 novembre 2022, CCNL 17 dicembre 2020 e CCNL 16 luglio 2024): 18.478,88.

L'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 individua invece il limite della spesa flessibile, ancorandola a quella registrata nell'anno 2009. Tale limite per il Comune di Faleria risulta essere pari a € 52.257,56. Ai fini della verifica del rispetto di tale limite non va considerata la spesa per i contratti ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

Si dà atto che anche per l'anno 2025, permangono le condizioni rilevate con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 13.04.2023, di ricognizione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33, D.lgs. n. 165/2001, vista l'assenza di situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale.

Inoltre, questo ente risulta in regola con le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999.

Ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, il D.L. n. 34/2019 ha, infine, introdotto il CRITERIO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA, le cui disposizioni attuative sono rinvenibili nel D.MIN. PA 17 marzo 2020 e nella CIRC. MIN. PA del 13/05/2020. Il limite di spesa complessiva per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, calcolato secondo le disposizioni citate, e prendendo a riferimento i dati degli ultimi tre rendiconti approvati (anni 2021, 2022 e 2023), ammonta a complessivi € 454.364,90 come da prospetto **allegato E**).

CESSAZIONI DI PERSONALE NEL TRIENNIO

Non sono previste cessazioni di personale nel triennio 2025/2027. Si autorizzano comunque nel triennio le assunzioni che si renderanno necessarie al fine di coprire eventuali assenze temporanee o cessazioni ad oggi non prevedibili, mediante reperimento di medesimi profili e inquadramenti economici dei dipendenti cessati o temporaneamente assenti, con personale a tempo determinato e a tempo indeterminato, garantendo pertanto la neutralità finanziaria delle operazioni assunzionali.

NUOVE ASSUNZIONI

Facendo seguito a quanto indicato nel DUP 2025/2027, e alle risorse destinate al fabbisogno di personale ivi riportate, si stabilisce che tali risorse vengano destinate al potenziamento del nuovo Settore Amministrativo ed Economico Finanziario, mediante assunzione di un istruttore amministrativo a tempo indeterminato part time al 50%. Per l'assunzione potranno essere utilizzate tutte le procedure previste dalle norme (mobilità obbligatoria, mobilità volontaria, scorrimento di graduatorie di altri enti, concorso). Nell'eventualità che non si riesca ad assumere tale profilo professionale, potrà nel mentre farsi ricorso al comando in entrata o all'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL PRESENTE PIANO

Area	Posti coperti		Posti da coprire	
	FT	PT	FT	PT
Funzionari e EQ	1	3 ¹	/	/
Istruttori	3	/	/	1
Operatori Esperti	/	/	/	/
Operatori	/	/	/	/
TOTALE	4	3	/	1

ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 311/2004

Nel triennio si autorizza il ricorso all'utilizzo di personale di altri Comuni, nel rispetto di quanto consentito dall'art. 1 comma 557 della l. n. 311/2004, e del limite di spesa riportato nel DUP 2025/2027, costituito da: /

- un posto di Funzionario Tecnico per mesi 12 e per un massimo di 12 ore settimanali.

SPESA PERSONALE FLESSIBILE NEL TRIENNIO

ANNO 2025: € 14.345,22

ANNO 2026: € 14.345,22

ANNO 2027: € 14.345,22

¹ Di cui uno in servizio ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004, che si conferma nel triennio, come nel prosieguo indicato.

SPESA DI PERSONALE COMPLESSIVA NEL TRIENNIO

ANNO 2025: € 363.329,06 (di cui € 49.207,51 per assunzioni ex DM 17.03.2020 ed € 18.478,88 per rinnovi contrattuali).

Spesa 2024 da assoggettare al limite: € **295.624,67**

ANNO 2026: € 366.358,51 (di cui € 49.207,51 per assunzioni ex DM 17.03.2020 ed € 18.478,88 per rinnovi contrattuali).

Spesa 2025 da assoggettare al limite: € **298.672,12**

ANNO 2027: € 366.358,51 (di cui € 49.207,51 per assunzioni ex DM 17.03.2020 ed € 18.478,88 per rinnovi contrattuali).

Spesa 2026 da assoggettare al limite: € **298.672,12**

Sulla presente sezione è stata acquisita l'asseverazione del Revisore dei conti in merito alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e al permanere degli equilibri di bilancio nel triennio (**allegato F**).

3.3.3 Formazione del personale

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

I dipendenti svolgeranno la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione ai sensi della legge n. 190/2012, mediante il portale MINERVA, che prevede corsi on line e con test di verifica finale. Ad ogni dipendente, in base al proprio campo di attività, sono destinati moduli appositi. È prevista poi una formazione più generica destinata a tutti i dipendenti dell'ente.

È inoltre prevista la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro, fornita secondo la periodicità stabilita dalle norme, dall'attuale operatore economico a cui è stato affidato il servizio di prevenzione e protezione di cui al d.lgs. n. 81/2008. La formazione viene effettuata in sede e in presenza e prevede moduli destinati alla generalità dei dipendenti e moduli più specifici destinati solo ad alcuni.

FORMAZIONE PER LO SVILIPPO DELLE COMPETENZE

Anche per il triennio 2025/2027 si è scelto di dare maggiore organicità alle attività formative, ricorrendo a un unico portale che consentirà:

- di meglio monitorare la formazione;
- di rendere più semplice al lavoratore e alle lavoratrici l'accesso alla formazione, non dovendosi destreggiare tra diverse piattaforme di e-learning.

Sotto indicazione del Segretario Comunale in qualità di Responsabile per la formazione, è stato sottoscritto con la M.Y.O. Spa per il triennio 2025/2027, un abbonamento al portale di formazione on line MINERVA (<https://formula.edkeditore.it/formula/index.php?page=minerva&sz=t>), che consente di erogare a tutti i dipendenti la formazione specifica per area di appartenenza e settore di attività, mediante lezioni sincrone e asincrone, in esito alle quali viene rilasciato un attestato.

Ogni dipendente avrà le proprie credenziali di accesso e svolgerà la formazione nel rispetto di quanto indicato dal Segretario Comunale, potendo comunque il singolo dipendente procedere in autonomia

alla selezione dei corsi di proprio interesse. Con l'abbonamento sottoscritto è garantita l'erogazione di almeno 200 ore di formazione all'anno che coprono tutti i settori di attività del Comune. Tale formazione avrà valore anche ai fini della qualificazione del Comune come Stazione Appaltante ai sensi del nuovo codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. n. 36/2023.

Affianco a tale strumento, permane la possibilità di utilizzare la piattaforma Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica, specialmente per continuare a sviluppare le competenze necessarie per la transizione al digitale.

OBIETTIVI FORMATIVI

L'obiettivo generale è quello di fornire, in linea con la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025, almeno 40 ore di formazione/anno per dipendente per l'intero triennio 2025/2027, ripartendola tra quella obbligatoria, quella specifica per i vari profili professionali e quella trasversale.

Tale obiettivo risulta essere sfidante in quanto non può non tenersi conto della ridotta dotazione organica dell'ente e dell'importante mole di lavoro che i dipendenti devono quotidianamente gestire e garantire. Tuttavia, la formazione rappresenta un dovere/diritto del dipendente e un investimento irrinunciabile per l'ente. Conseguentemente, l'espletamento delle ore di formazione, viene indicato quale specifico obiettivo declinato nell'ambito della performance 2025/2027.

Il Responsabile della formazione viene individuato nel Segretario Comunale.

La formazione potrà essere fruita dai lavoratori e dalle lavoratrici dell'ente anche in modalità agile, previo apposito accordo da sottoscrivere con il proprio Responsabile/Coordinatore.