



COMUNE DI FOLIGNANO
Provincia di Ascoli Piceno

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)*

Indice

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta il documento di programmazione a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa in funzione della semplificazione dei processi di pianificazione e organizzazione.

Il PIAO assorbe alcuni dei Piani che, in precedenza, le pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre (dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza a quello sui fabbisogni del personale, dal Piano della formazione a quello sulla parità di genere, passando per il lavoro agile), allo scopo di superare la pluralità degli strumenti di programmazione a favore di un disegno integrato della strategia di ciascun Ente.

Il potenziamento della capacità di programmazione dell'Amministrazione, improntata alla semplificazione dei processi e degli strumenti, fa del PIAO una risorsa per l'attuazione del PNRR.

Si tratta di uno strumento dotato quindi di rilevante valenza strategica e inoltre di un veicolo attraverso il quale l'Amministrazione gli obiettivi e i risultati che si

vogliono ottenere nell'arco temporale di riferimento..

Riferimenti normativi

Con il Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nel nostro ordinamento, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). L'articolo 6 del citato Decreto legge dispone che le Pubbliche Amministrazioni adottino il PIAO «per 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 [...]».

Il PIAO viene indicato quale nuovo strumento nelle mani delle Amministrazioni al fine di consentire un maggior coordinamento della pianificazione e della programmazione delle stesse, e quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” e con l'approvazione del D.M. 30 giugno 2022 n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” si completa il quadro normativo relativo al PIAO.

Nello specifico, il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 prevede una serie di adempimenti relativi ai Piani già previsti dalla normativa vigente, che vengono assorbiti dal PIAO e dispone che le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti siano tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto adottato dal Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Il D.M. del 30 giugno 2022 n. 132 definisce il contenuto del PIAO e fornisce lo schema di “Piano tipo” per le Amministrazioni pubbliche. Il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è ripartito in Sezioni a loro volta suddivise in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale.

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4. Monitoraggio

Il decreto n. 132/2022 definisce, all'art. 6, le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, categoria nella quale rientra il Comune di Folignano.

Alla luce dello schema tipo di PIAO allegato al richiamato decreto ministeriale, gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad inserire nel Piano le seguenti sezioni:

- Valore Pubblico
- Performance
- Monitoraggio

Con riferimento alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione) l'aggiornamento nel triennio di vigenza 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.

Non è prevista la sottosezione Performance (art.3, comma 1, let.b) Tuttavia si reputa opportuno procedere alla sua predisposizione non solo alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, che reputano tale atto conditio sine qua non per l'erogazione dell'indennità di risultato, ma in quanto atto fondamentale per la programmazione dell'attività amministrativa. A tal fine viene allegato al presente piano il Piano delle Performance 2025/2027.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Folignano

Indirizzo: Via Roma 17

Codice fiscale/Partita IVA: 00362290447

Sindaco: Matteo TERRANI

Numero dipendenti al 31/12/2024 : 29 (di cui 3 a
tempo determinato)

Numero abitanti al 31/12/2024: 8705

Telefono: 0736 39971

Sito internet: www.comune.folignano.ap.it

E-mail: info@comune.folignano.ap.it

PEC: comune.folignano@emarche.it

Sezione 2: valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1 : Performance

Piano delle Performance 2025/2027 approvato unitamente al presente atto e **allegato sub lettera A**

Sottosezione 2.1: Rischi corruttivi e trasparenza PTPCT 2025-2027

1. PREMESSA
2. METODOLOGIA DI FORMAZIONE DEL PIANO
3. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
4. ANAGRAFICA
5. OBIETTIVI STRATEGICI
6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO
7. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO
 - 8.1.STRUTTURA ORGANIZZATIVA
 - 8.2 AREA DI RISCHIO.
 - 8.2.1 MAPPATURA
 - 8.2.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO
 - 8.2.3 MONITORAGGIO
 - 8.3 MISURE GENERALI PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO
9. SOTTOSEZIONE TRASPARENZA

1. PREMESSA

La corruzione rappresentava e rappresenta ancora un rilevante danno economico per la società nel suo complesso.

Il Sistema di prevenzione della corruzione è stato introdotto dalla L.190/2012 attraverso un'azione coordinata tra un livello nazionale, principalmente fondato sul Piano Nazionale Anticorruzione e un livello decentrato, costituito dai Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Anche il Comune di Folignano si è dotato di un sistema organico di prevenzione della corruzione.

Con l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni con legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è divenuto una componente del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e precisamente la sezione 2: valore pubblico, performance e anticorruzione, sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza. Tale impostazione, oltre a rispondere a esigenze di semplificazione, rafforza il principio secondo cui il PTCPT e quindi la lotta alla corruzione deve permeare tutta l'attività amministrativa.

Le modalità semplificate previste dall'art.6 del D.M. 132/2022 per le PA con meno di 50 dipendenti interessano anche la sottosezione in oggetto prevedendo l'aggiornamento della mappatura dei processi esistente (circoscritta alle aree rischio di cui all'art.1, comma 16 della L n. 190/2012 ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive) nel triennio in presenza di fatti particolarmente rilevanti quali eventi corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, disfunzioni amministrative significative.

Conseguentemente, in assenza del verificarsi di fatti di cui sopra, si è ritenuto con DGC. n. 33 del 25.3.2023 e con DGC n. 18 del 06/02/2024 si è ritenuto di confermare il PTPC 2022/2024, approvato con DGC n. 174/2022 .

Scaduto il triennio 2022/2024 è dunque necessario rivedere e riaggiornare il PTPC per il triennio 2025/2027, a tal proposito risulta di particolare rilievo l'aggiornamento 2024 al PNA 2022 espressamente indirizzato ai Comuni con meno di 5000 abitanti e meno di 50 dipendenti ovvero per quei comuni, come Folignano, per i quali è prevista la modalità semplificata

L' Aggiornamento 2024 al PNA 2022 è infatti rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti e fornisce indicazioni per elaborare i contenuti della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che i comuni sono chiamati ad adottare. L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha inteso quest'anno supportare tali enti nella consapevolezza che, nella maggioranza dei casi, dispongono di ridotti apparati strutturali ed organizzativi.

L'Aggiornamento, adottato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da Anac nei precedenti PNA. Fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione - umane, finanziarie e strumentali - per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Il quadro normativo è andato delineandosi nel tempo Si riportano solo i principali atti:

- la L. n. 190 del 06.11.2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";
- Il Decreto Legislativo n. 33 del 14.03.2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni";
- Il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16.04.2013 "Codice di Comportamento per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni";
- Il Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, "Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- i Piani Nazionali Anticorruzione, approvati da ANAC, e in particolare il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17.1.2023, il successivo aggiornamento, approvato con deliberazione ANAC n. 605 del 19.12.2023 e, soprattutto l'ultimo aggiornamento approvato con deliberazione ANAC n. 30 del 31/01/2025

L'art.6, comma 1 del D.L. n.80/2021, convertito con modifiche dalla L. n.113/ fissa al 31 gennaio il termine di approvazione del PIAO e quindi della sezione 2- sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, documento che per semplicità continueremo a chiamare Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ovvero P.T.P.C.T.

Per l'anno in corso, per i soli **enti locali** tale termine è **differito al 30 marzo 2025**, dal 31 gennaio, secondo quanto stabilito nel [comunicato del Presidente Anac, Giuseppe Busia, del 30 gennaio 2025](#), tenuto conto del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 per gli enti locali, che è stato disposto con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024.

Il Piano è lo strumento attraverso il quale la singola Amministrazione sistematizza un processo finalizzato a formulare una strategia di prevenzione della corruzione. Attraverso l'analisi dell'organizzazione e delle sue regole di funzionamento, la P.A. individua il rischio di esposizione al fenomeno corruttivo per individuare ed attivare azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre la possibilità di comportamenti corrotti. Tale azione deve essere indirizzata prioritariamente alla struttura dei controlli ed alle cd. aree a rischio attraverso una valutazione probabilistica della rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio.

2. METODOLOGIA DI FORMAZIONE DEL PIANO

Il Piano 2025/2027 è stato sviluppato tenendo conto, in attuazione del PNA 2019 e 2022 e dei successivi aggiornamenti, dei seguenti principi guida:

- principi strategici, col coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico e dell'intera struttura;
- principi metodologici, calibrando il Piano sulla specificità del contesto esterno e interno, con uno sviluppo graduale, un approccio selettivo, una continua e progressiva integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance;
- principi finalistici, rendendo il sistema di gestione del rischio esso stesso uno strumento di miglioramento del livello di benessere della comunità, evitando di generare oneri organizzativi inutili e ingiustificati.

Il PTPCT 2025/2027 costituisce un “Sistema di gestione del rischio corruttivo” ed è stato costruito secondo il seguente percorso:

- **Analisi del contesto;**
- **Valutazione del rischio;**
- **Trattamento del rischio;**
- **Monitoraggio.**

Sono strettamente connessi gli annuali Piani della Performance, che costituiscono un ulteriore sezione del P.I.A.O., in quanto l'adempimento dei PTPCT è uno degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore, incaricati di EQ e sull'adempimento del quale sono soggetti a valutazione finale da parte del Nucleo di Valutazione, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, salvo più rilevanti provvedimenti. In questo modo il PTPCT è soggetto a continuo monitoraggio e, ove fosse necessario, ad aggiustamenti.

3. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge un ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio e in particolare:

- elabora la proposta di piano;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti nell'organizzazione;
- verifica, d'intesa con il responsabile di settore/incaricato di EQ competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- interagisce con il Nucleo di Valutazione segnalando le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità;
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione.

Con Decreto Sindacale PROT. n. 1531 del 29.01.2014 il Segretario Comunale, Dott.ssa Simona Ferretti è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Segretario comunale svolge altresì il ruolo di componente del Nucleo di Valutazione. Tale duplicità di ruoli non è purtroppo rinunciabile in relazione alla dimensione ridotta del Comune e alla organizzazione interna. Lo stretto collegamento tra attuazione del PTPCT e PP rende opportuna la suddetta unificazione di ruoli. Ciò premesso, nel rispetto di quanto previsto nell'Aggiornamento 2018 - Parte IV "Semplificazione per i piccoli Comuni" (ovvero con popolazione inferiore a 15.000 abitanti), il RPC avrà cura di astenersi ogni qualvolta il Nucleo (composto in modo collegiale) dovrà attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, facenti capo direttamente allo stesso RPC o comunque dovrà esercitare qualsiasi forma di controllo relativa agli adempimenti dello stesso RPC.

Per l'attuazione dei compiti di spettanza, il RPCT si avvale del personale dell'Ente.

Concorrono a livello comunale alla gestione del rischio:

L'organo di indirizzo politico:

- valorizza in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un'efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- nomina il RPCT, garantendone le condizioni di autonomia e indipendenza e assicurando un supporto concreto;
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

I responsabili di settore/titolari di EQ:

- partecipano al processo di gestione del rischio, coordinandosi con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- promuovono la formazione dei propri dipendenti e la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assicurano l'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT;

L'organismo indipendente di valutazione (Nucleo di Valutazione):

- offre un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla attuazione del processo di gestione del rischio;
- favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio.

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione:

- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile di settore o all'ufficio per i procedimenti disciplinari;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi.

Tutti i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

- osservano le misure contenute nel PT P C;
- segnalano le situazioni di illecito;

Tutta la collettività/stakeholder:

- attraverso la pubblicazione dell'invito a presentare osservazione circa l'aggiornamento del PTPC.

Il percorso di costruzione del piano.

Nel percorso di costruzione del Piano, sono stati tenuti in considerazione i seguenti aspetti espressamente citati nel Piano Nazionale e nel suo Aggiornamento: il coinvolgimento degli organi di indirizzo politico; il coinvolgimento dei Responsabili nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano;

4. ANAGRAFICA

SCHEMA ANAGRAFICA DEL COMUNE	
DENOMINAZIONE	Comune di Folignano
INDIRIZZO	Via Roma, 17
CODICE FISCALE PARTITA IVA	00362290447
CONTATTI	Tel.0736 39971 info@comune.folignano.ap.it comune.folignano@emarche.it
SITO WEB ISTITUZIONALE	www.comune.folignano.ap.it
SINDACO	Matteo Terrani
RPCT	Simona Ferretti Decreto Sindacale prot. n. 1531 del 29.01.2014
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE	Segretario Comunale
NUMERO ABITANTI AL 31.12.2024	8705
NUMERO TOTALE DIPENDENTI AL 31.12.2024	29

5. OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici, ancor più di tutti gli altri componenti del PTPC sono definiti dall'organo politico ovvero dalla Giunta Comunale , al fine di sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilità e cultura diffusa di gestione del rischio e precisamente:

- Ridurre le opportunità che favoriscono i casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- Diffondere la cultura della legalità.

Si ritiene in questa ottica di fare propri quelli suggeriti da ANAC:

- regolamentazione interna (in particolare codice di comportamento e disciplinata la gestione dei conflitti di interessi);
- ciclo della *performance* in una logica integrata (introdurre trasparenza e anticorruzione come componenti della performance e soggetti a monitoraggio con essa);
- analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di elevata qualificazione
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;
- informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “*Amministrazione trasparente*”.

6– ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche, del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Ai fini dell'analisi del contesto sono state consultate le seguenti fonti esterne:

- dati ISTAT in merito alla criminalità;
- dati Ministero Interno;
- quotidiani IL SOLE 24ore/Italia Oggi;

nonché le seguenti fonti interne, come sopra riportato:

- organi politici;
- responsabili delle strutture e in particolare il Comando di Polizia Locale;
- protocollo dell'ente e canale per whistleblowing.

Dall'utilizzo delle predette fonti informative non sono emersi particolari criticità per quanto attiene il territorio comunale.

Nell'indagine Qualità della vita 2024 de Il Sole24ore, la provincia di Ascoli Piceno si classifica al 1° posto nella settore relativo a “giustizia e sicurezza”.

Dalle indagini svolte dalle Forze di Polizia, nulla si evidenzia di specifico in merito al Comune di Folignano, limitrofo al Comune di Ascoli Piceno.

Ha una popolazione di 8705 abitanti (dato riferito al 31.12.2024), prevalentemente concentrata nella frazione ubicata a valle, Villa Pigna. Il suo territorio è esteso per circa 14,77 kmq.

Il territorio si caratterizza, dal lato economico, per la penuria di attività industriale e non numerose attività commerciali. Scarso risulta anche il settore primario.

8 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

8.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nell'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione ed alla gestione operativa, che influenzano la sensibilità della struttura a rischio corruzione.

Ai fini dell'analisi del contesto interno si è ricorso agli elementi e dati contenuti:

- nei Documenti di Programmazione;
- nel Piano della Performance;

Dalla predetta analisi è emerso il contesto di seguito descritto.

Organi di indirizzo

L'Amministrazione Comunale eletta nella tornata elettorale dell'8 e 9 giugno 2024 si compone del:

- Sindaco, Matteo Terrani;
- n. 12 Consiglieri Comunali;
- la Giunta Comunale, composta oltre che dal Sindaco, da n. 4 Assessori interni.

Struttura organizzativa

Il Segretario Comunale è titolare di sede non convenzionata. Il Segretario svolge altresì incarichi gestionali nelle aree cd. a rischio dei contratti pubblici e concorsi/selezioni.

La struttura si articola in n. 6 Aree funzionali:

1° Settore :

- Servizi Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Servizi Elettorali)
- Servizi Cimiteriali
- Urp, Protocollo, notifiche
- Politiche sociali
- Politiche abitative

Risorse Umane al 31.12.2024: n. 3 Funzionari (di cui n. 1 Titolare di EQ), n.1 Istruttore, n. 2 Operatori esperti (di cui n. 1 Part time 30 ore settimanali);

2° Settore:

- Servizio Scuola
- Servizio Cultura
- Servizio Affari Generali
- Servizio Commercio, Attività Produttive e Politiche del Lavoro
- Servizio Sport;
- Servizio Trasporti;
- Servizio Economato

Risorse Umane: : n. 2 Funzionari (di cui n. 1 titolare di EQ) e n.1 Istruttore;

3° Settore:

- Servizio Lavori Pubblici
- Servizio Sisma (Ricostruzione Pubblica e Privata)

- Servizio Espropri
- Servizio Patrimonio
- Servizio Manutenzioni
- Servizio Verde Pubblico
- Servizio Ambiente ed Igiene Urbana
- Servizio Informatica

Risorse Umane: n. 6 Funzionari (di cui n. 1 EQ e n. 3 Tempo Determinato ufficio Sisma), n.3 operatori esperti

4° Settore:

- Servizio Urbanistica
- Servizio Edilizia Privata

Risorse Umane: n. 2 Funzionari, di cui n. 1 EQ

5° Settore:

- Servizio Polizia Locale;
- Servizio Protezione Civile;

Risorse Umane: n. 1 Funzionario EQ, e n.3 Istruttori.

6° Settore:

- Servizio Programmazione Economica e Finanziaria
- Servizio Tributi
- Servizio Partecipate

Risorse Umane: n. 2 Funzionari (di cui n. 1EQ) e n.3 Istruttori (di cui n. 1 part time 30 ore settimanali).

Inoltre sono assegnati ad interim al Segretario Comunale i seguenti servizi:

- Servizio Affari Legali
- Servizio Personale
- Servizio politiche per l'Asilo (Progetto SAI)

Risorse Umane: Segretario Comunale e n. 1 Funzionario

PROFILO PROFESSIONALE	N.
Incaricati Elevata Qualificazione	6
Funzionari	11
Istruttori Amministrativi/Contabili/Polizia Locale	7

Operatori Esperti Amministrativi/Tecnici

5

TOTALE

29

Ruoli e responsabilità

La gestione del Comune si fonda sul principio di separazione tra attività di indirizzo, spettante agli organi politici, e di gestione, affidata alla struttura organizzativa, come sopra descritta. Numerosi sono poi i collegamenti tra l'una e l'altra: programmazione (DUP, bilanci e allegati, piano performance, atti di specifico indirizzo) e monitoraggio periodico (tramite il Nucleo di Valutazione e il Segretario Generale, nel ruolo di coordinatore) e rendicontazione con relativa valutazione dell'operato (Relazione sulla Performance, Rendiconto consuntivo, valutazione in collaborazione col Nucleo di Valutazione).

Politiche, obiettivi e strategie

Le politiche dell'ente sono delineate, all'inizio di ogni mandato dalla Relazione iniziale, basata sul Programma amministrativo e tradotta nel DUP.

Con DCC n. 52 del 20.12.2024 è stato approvato il DUP 2025-2027 e con DCC n. 53 del 20.12.2024 il Bilancio 2025/2027.

Gli obiettivi sono dettagliatamente elencati nel Piano della Performance, che costituisce una specifica sezione del P.I.A.O., seppure non obbligatoria per i Comuni, come il Comune di Folignano, con meno di 50 dipendenti.

Le Mission di questa Amministrazione sono:

- lo snellimento e semplificazione delle procedure, l'incremento della trasparenza e della partecipazione del cittadino attraverso un miglioramento degli strumenti di comunicazione, anche al fine di sviluppare il senso di appartenenza alla cosa pubblica;
- la cura del patrimonio per una maggiore fruibilità da parte di tutti i cittadini;
- la prosecuzione di interventi di equità fiscale.

La definizione e il raggiungimento degli obiettivi è fortemente condizionato dalla scarsità di risorse umane, determinata da ristretti vincoli normativi, per questo motivo l'amministrazione intende investire sulla formazione del personale.

Situazione economica finanziaria

La situazione economica finanziaria del Comune, pur risentendo evidentemente delle generali difficoltà conseguenti al perdurare della crisi economica, è sostanzialmente stabile. Inoltre l'attuale differimento del pagamento delle rate dei mutui di ammortamento concessa ai Comuni e le Province del Centro Italia colpiti dagli eventi sismici nel 2016-2017 è sicuramente d'ausilio nella gestione della spesa corrente necessaria a "ristabilizzare" la comunità, il territorio e le attività che hanno subito conseguenze negative dai richiamati eventi calamitosi, tuttavia impone un'attenta programmazione della spesa nella prospettiva dell'imminente ripresa del pagamento delle rate di ammortamento dei mutui soprattutto al fine di poter far fronte al rilevante incremento della spesa nel sociale.

Analisi casi giudiziari

Nel corso del 2024, così come negli anni precedenti, non si sono verificati casi giudiziari, episodi di corruzione o cattiva gestione, pertanto l'individuazione delle Aree di rischio dei relativi processi di pertinenza dell'Amministrazione, individuano gli eventi che solo ipoteticamente potrebbero verificarsi, sulla base di dati percettivi, tenuto conto dei settori dove si muovono i maggiori interessi patrimoniali, economici e finanziari.

8.2 - AREE DI RISCHIO.

8.2.1 - MAPPATURA DEI PROCESSI

L'aspetto centrale più importante dell'analisi del contesto interno è la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività venga gradualmente esaminata al fine di identificare le aree, che in ragione della natura e della peculiarità dell'attività, risultino potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa.

Quest'attività è stata effettuata nell'ambito di ciascun settore facente parte dell'assetto organizzativo del Comune, analizzandone preliminarmente attribuzioni e procedimenti di competenza.

A tal fine si è proceduto alla disamina dei singoli procedimenti di specifica competenza di ciascun Settore, andando ad ulteriormente incrementare l'elenco dei procedimenti sottoposti a valutazione.

Alla luce dell'aggiornamento ANAC 2024 al PNA 2022 l'attenzione è stata rivolta sulle 6 aree a rischio individuate:

1. Area contratti pubblici;
2. Area contributi e sovvenzioni;
3. Area concorsi e selezioni;
4. Area autorizzazioni e concessioni;

oltre ai seguenti processi:

1. Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza;
2. Partecipazione a enti terzi.

8.2.2 - VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il processo di valutazione del rischio è il risultato delle tre differenti fasi di identificazione, analisi e ponderazione.

Identificazione del rischio

Consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi. L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti.

I rischi sono stati identificati:

- a) mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca;
- b) dai dati di natura percettiva tratti dall'esperienza e, cioè, dalla considerazione di precedenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato l'amministrazione.

Analisi del rischio

Si è sviluppata attraverso l'analisi dei cd. fattori abilitanti, ossia dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, al fine di individuare le migliori modalità per prevenirli e nel definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei singoli processi.

La ricerca delle cause è stata effettuata partendo dall'esemplificazione offerta dalla stessa ANAC (mancanza di controlli, di trasparenza, scarsa chiarezza della normativa di riferimento, esclusività nella gestione di un processo, scarsa responsabilizzazione, inadeguatezza o assenza di competenze, inadeguata diffusione della cultura della legalità, mancata attuazione del processo di distinzione tra politica e amministrazione).

Ponderazione del rischio.

I criteri per la misurazione del rischio hanno tenuto conto dei seguenti key risk indicators: livello di interesse "esterno", grado di discrezionalità del decisore interno, manifestazione di eventi corruttivi, opacità del processo decisionale, grado di attuazione per portare alla formulazione di un giudizio sintetico articolato in basso, medio, alto e altissimo.

8.2.3 MONITORAGGIO

Il monitoraggio costituisca una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare:

- l'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- l'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

Esso verrà attuato, pur se in modalità semplificata al primo livello, mediante autovalutazione del Responsabili di PO, quindi dal Nucleo di Valutazione, con il RPC in sede di incontri sull'attuazione del Piano Performance di cui il PTPCT costituisce fondamentale elemento. La periodicità di tali incontri è generalmente semestrale.

Nelle apposite sezioni sono indicati programmazione e frequenza.

Si rinvia all'**all.1**.

8.3 MISURE GENERALI PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO

Anche per l'individuazione e la programmazione delle misure generali si è fatto riferimento alle indicazioni ANAC 2024. Sono previste pertanto le seguenti misure:

- ✓ codice di comportamento dei dipendenti;
- ✓ autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali;
- ✓ misure di disciplina del conflitto d'interesse;
- ✓ formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica;
- ✓ tutela del *whistleblower*;
- ✓ misure alternative alla rotazione ordinaria;
- ✓ inconfiribilità/incompatibilità per funzioni dirigenziali o ad esse equiparabili (Segretario generale e titolari di incarichi di Elevata qualificazione - EQ);
- ✓ patti di integrità;
- ✓ divieto di *pantouflage*;
- ✓ monitoraggio dei tempi procedurali;
- ✓ Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RSA);
- ✓ commissioni di gara e di concorso;
- ✓ rotazione straordinaria.

Si rinvia all'**all.2**

9- SOTTOSEZIONE TRASPARENZA

La trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura e della legalità, in ogni ambito dell'attività pubblica.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs 97/2016, c.d. FOIA, il Programma della Trasparenza è diventato una sezione specifica del PTPC.

Una sezione infatti del presente piano (all. 3) indica: gli adempimenti in materia di trasparenza, i Responsabili della pubblicazione, i termini e il monitoraggio. Il rispetto delle suddette disposizioni sarà oggetto di monitoraggio in occasione del monitoraggio del Piano della Performance, ad opera del Nucleo di Valutazione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione: Struttura organizzativa

L'attuale [Struttura organizzativa di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 89/2022](#)

Viene descritta di seguito.

Il Segretario Comunale è titolare di sede non convenzionata. Il Segretario svolge altresì incarichi gestionali nelle aree Gestione del personale – affari legali – politiche per deliberazione della Giunta Comunale

1° Settore :

- Servizi Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Servizi Elettorali)
- Servizi Cimiteriali
- Urp, Protocollo, notifiche
- Politiche sociali
- Politiche abitative

Risorse Umane al 31.12.2024: n. 3 Funzionari (di cui n. 1 Titolare di EQ), n.1 Istruttore, n. 2 Operatori esperti (di cui n. 1 Part time 30 ore settimanali);

2° Settore:

- Servizio Scuola
- Servizio Cultura
- Servizio Affari Generali
- Servizio Commercio, Attività Produttive e Politiche del Lavoro
- Servizio Sport;
- Servizio Trasporti;
- Servizio Economato

Risorse Umane: : n. 2 Funzionari (di cui n. 1 titolare di EQ) e n.1 Istruttore;

3° Settore:

- Servizio Lavori Pubblici

- Servizio Sisma (Ricostruzione Pubblica e Privata)
- Servizio Espropri
- Servizio Patrimonio
- Servizio Manutenzioni
- Servizio Verde Pubblico
- Servizio Ambiente ed Igiene Urbana
- Servizio Informatica

Risorse Umane: n. 6 Funzionari (di cui n. 1 EQ e n. 3 Tempo Determinato ufficio Sisma), n.3 operatori esperti

4° Settore:

- Servizio Urbanistica
- Servizio Edilizia Privata

Risorse Umane: n. 2 Funzionari, di cui n. 1 EQ

5° Settore:

- Servizio Polizia Locale;
- Servizio Protezione Civile;

Risorse Umane: n. 1 Funzionario EQ, e n.3 Istruttori.

6° Settore:

- Servizio Programmazione Economica e Finanziaria
- Servizio Tributi
- Servizio Partecipate

Risorse Umane: n. 2 Funzionari (di cui n. 1EQ) e n.3 Istruttori (di cui n. 1 part time 30 ore settimanali).

Inoltre sono assegnati ad interim al Segretario Comunale i seguenti servizi:

- Servizio Affari Legali
- Servizio Personale
- Servizio politiche per l'Asilo (Progetto SAI)

Risorse Umane: Segretario Comunale e n. 1 Funzionario

PROFILO PROFESSIONALE

N.

Incaricati Elevata Qualificazione

6

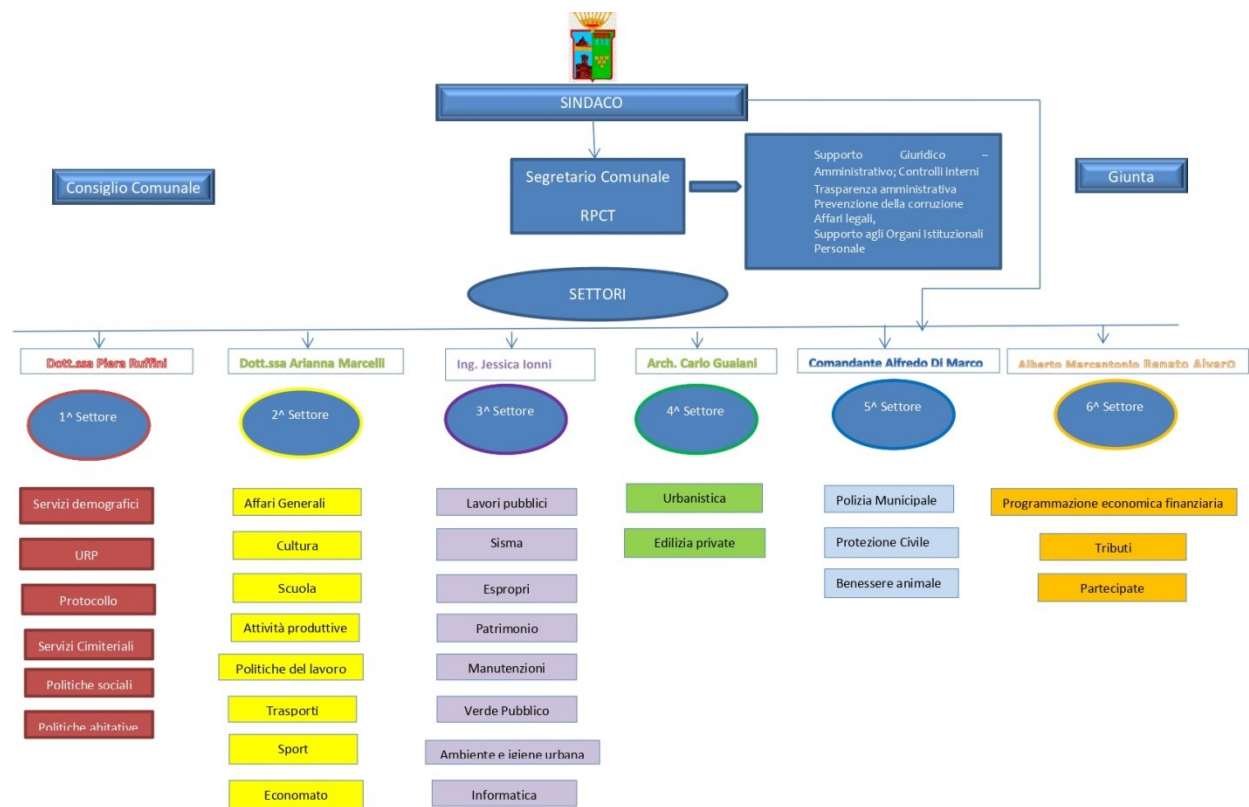
Funzionari

11

Istruttori Amministrativi/Contabili/Polizia Locale	7
Operatori Esperti Amministrativi/Tecnici	5
TOTALE	29

Ruoli e responsabilità

La gestione del Comune si fonda sul principio di separazione tra attività di indirizzo, spettante agli organi politici, e di gestione, affidata alla struttura organizzativa, come sopra descritta. Numerosi sono poi i collegamenti tra l'una e l'altra: programmazione (DUP, bilanci e allegati, piano performance, atti di specifico indirizzo) e monitoraggio periodico (tramite il Nucleo di Valutazione e il Segretario Generale, nel ruolo di coordinatore) e rendicontazione con relativa valutazione dell'operato (Relazione sulla Performance, Rendiconto consuntivo, valutazione in collaborazione col Nucleo di Valutazione).



Sottosezione: Organizzazione del lavoro agile

Il Piano l'Organizzazione del Lavoro Agile, in corso di approvazione

Sottosezione :Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2026-2027

Approvato con Deliberazione n. 146 del 25/11/2024

Riferimenti normativi:

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 29 unità di personale <i>di cui:</i> n. 25 a tempo indeterminato n. 04 a tempo determinato n. 27 a tempo pieno n. 02 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 17 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. <i>così articolate:</i> n. 7 con profilo di Funzionario amministrativo o contabile n. 8con profilo di Funzionario tecnico n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Locale n. 1 con profilo di Assistente Sociale n. 7 Area degli Istruttori
--	---	---

		<i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo n. 0 con profilo di Istruttore tecnico n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale n. 5 Area degli Operatori esperti <i>così articolate:</i> n. 0 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 3 con profilo di Esecutore Tecnico Specializzato n. 2 con profilo di Esecutore Amministrativo
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	– capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale: – Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,04% – Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spaziassunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori: SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2023 Euro 1.094.300,76 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 537.328,15 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.631.628,91 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 1.407.657,23 Dato atto che: – la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; – tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del

rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 , in considerazione del fatto che ai sensi dell’art. 7 del DM 17 marzo 2020“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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”;come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 1.067.210,13

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025 (al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DM 17 marzo 2020) : Euro € 1.052.167,01

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

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 20.040,37
--

Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025: Euro 0,00
--

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

Non ci sono eccedenze di personale.

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

Atteso che:

		– ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione; – l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; Si attesta che il Comune di Folignano non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale. – stima del trend delle cessazioni: Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione: ANNO 2025: n.1 Funzionario Tecnico– Responsabile del IV Settore; n.1 Funzionario di Polizia locale – Responsabile del V Settore; ANNO 2026: nessuna cessazione; ANNO 2027: n.1 Istruttore –Settore VI; – stima dell’evoluzione dei fabbisogni: La programmazione dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato viene effettuata su base triennale con scorrimento annuale e sulla base delle esigenze legate alle cessazioni. Nell’anno 2025: 1. Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria del n. 1 Funzionario
--	--	---

		Contabile presso il VI Settore (economico finanziario – tributi – partecipate) cessato in data 01/04/2024, mediante stabilizzazione o, in alternativa, procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell'esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti; 2. Si ritiene di procedere alla sostituzione della cessazione avvenuta in data 01/08/2024 dell'Istruttore Tecnico, ricorrendo all'assunzione di un funzionario tecnico mediante stabilizzazione ovvero, in alternativa, mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell'esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti; 3. Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnicocat. D – Responsabile del IV Settore in quiescenza nel corso dell'anno mediante stabilizzazione ovvero mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell'esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti; 4. Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria del n.1 Istruttore Direttivo di Polizia locale cst. D – Responsabile del V Settore, in quiescenza in corso dell'anno mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell'esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti; Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato, nell'anno 2025 verranno valutate eventuali ulteriori possibilità assunzionali previste nell'ambito della normativa "SISMA" e PNRR (art.1 del DL.80/2021, art.31bis del DL. 152/2021) nei limiti delle suddette risorse. Nell'anno 2026 non si prevedono assunzioni. Nell'anno 2027: 1 Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria del n. 1 Istruttore Contabile presso il VI Settore (economico finanziario – tributi – partecipate) in quiescenza nel corso del 2027, mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell'esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti; a.6) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta 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. _____ del _____;
--	--	---

	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non sono previste coperture di fabbisogno attraverso processi di mobilità interna. b) assunzioni mediante stabilizzazioni/ procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti. c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti. In virtù dell'obbligatorietà dell'attivazione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs 30.03.2001 n. 165 è prevista la copertura dei posti vacanti, previo esperimento della suddetta procedura. d) progressioni verticali di carriera: Ci si riserva di valutare altre possibilità nel triennio. e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Si fa presente che Il Comune di Folignano, in quanto ricompreso nel cratere del sisma 2016, ai sensi dell'art. 50-bis, comma 1, del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 è autorizzato ad assumere complessivamente 5 unità di personale appartenenti all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione con contratti di lavoro a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale, per le esigenze connesse alla ricostruzione pubblica e privata. La conseguente spesa di personale viene rimborsata dalla Regione Marche. Nel corso del triennio, qualora venga ulteriormente prorogato lo stato di emergenza, si procederà alla eventuale sostituzione delle unità eventualmente cessate, attraverso lo scorrimento di graduatorie per l'assunzione di personale a tempo indeterminato proprie o di altri Enti e in subordine attraverso selezione pubblica. Inoltre, atteso che il Comune di Folignano è titolare di interventi finanziati dal PNRR e nel caso non disponga delle risorse umane e professionali sufficienti a garantire l'attuazione dei vari progetti, può avvalersi del disposto del comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 che prevede, tra l'altro, che "le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto".
--	---	--

		Si valuteranno le possibilità previste dalla suddetta normativa compatibilmente con le disponibilità dei singoli progetti e dei rispettivi quadri economici. Infine, nel corso del triennio si potrà far ricorso, a forme di lavoro flessibile, esclusivamente per esigenze eccezionali e non previste, nei limiti del tetto alla spesa per lavoro flessibile di cui al paragrafo a) 3. f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Si procederà alla copertura dei posti vacanti anzitutto attraverso la stabilizzazione di personale in presenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente, compresa quella relativa al personale impiegato nella ricostruzione Sisma.
	3.3.4 Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: La programmazione e la gestione delle attività formative tengono conto delle numerose disposizioni normative per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. La formazione e l'aggiornamento del personale privilegerà obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi: - transizione digitale della PA per diffondere una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, dell'eGovernment e dell'Open government. - diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici; - prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito; - Anticorruzione e trasparenza e Privacy; - codice di comportamento dei dipendenti pubblici; - Codice contratti pubblici - formazione obbligatoria dipendenti per i quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o iscrizione albi o albi speciali; - specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera. b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: L'Ente, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite enti convenzionati o istituzioni od agenzie preposte, le forme di formazione/aggiornamento: - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio; - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

		- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale. c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): In applicazione della normativa vigente in materia di diritto allo studio (art. 46 e 47 CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022) l'Ente favorisce percorsi di studio e specializzazione, con i previsti permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e congedi per la formazione. d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti Premesso che la formazione del personale rappresenta lo strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività. Gli interventi formativi si propongono di: - trasmettere idonee competenze ed aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali e professionali; - valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane; - fornire opportunità di investimento e di crescita professionale in coerenza con la posizioni di lavoro ricoperta; - arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione.
--	--	--

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo

27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla sottosezione “Performance”;

- secondo le modalità definite dall’ANAC e dettagliate nell’allegato 1), relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza.”