



COMUNE DI SPEZZANO ALBANESE

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

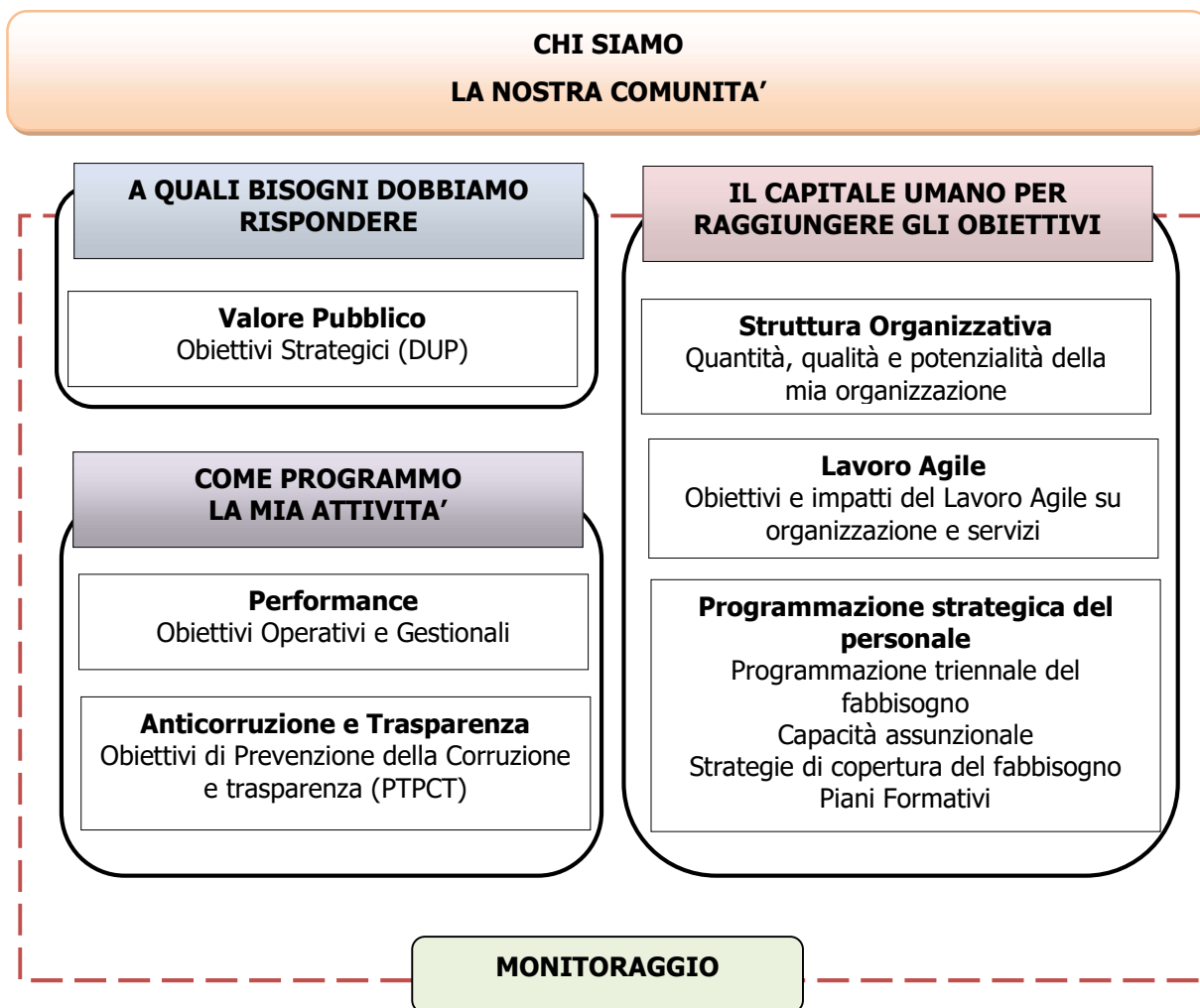
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	1
▪ Compiti e Responsabilità	2
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	3
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	10
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	11
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	14
▪ Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale	15
▪ Obiettivi di pari opportunità.....	15
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	17
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	22
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	22
3.1.1 Modello Organizzativo	22
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	24
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	24
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	25
▪ Piano di Formazione	30
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	33

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

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

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

▪ **Compiti e Responsabilità**

▪

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒	☒	☒	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		☒		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		☒		☒

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

² Funzionari e Elevata Qualificazione

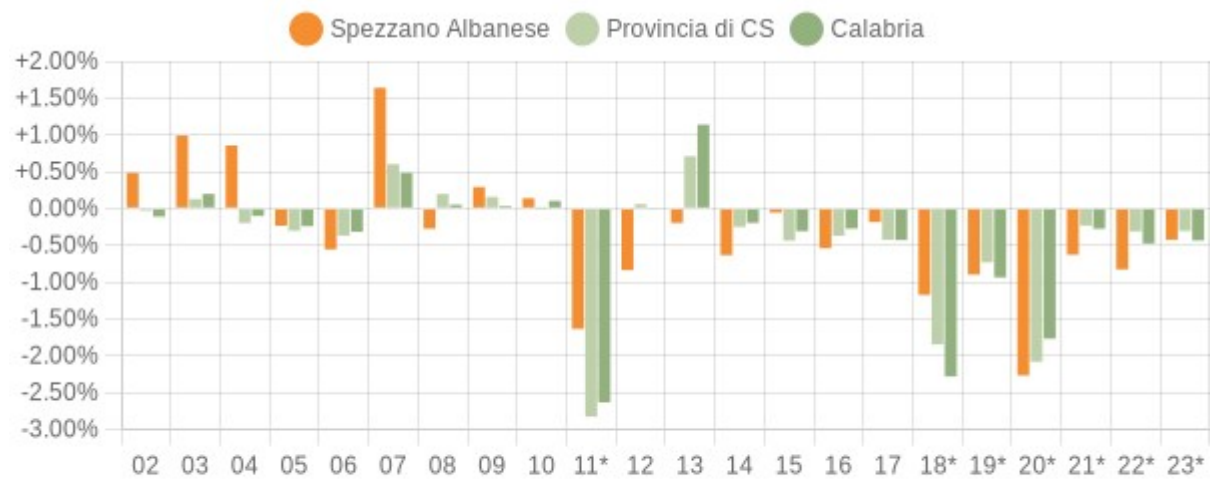
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	Comune di Spezzano Albanese
INDIRIZZO	LARGO DON BOSCO,18 – 87019 - Spezzano Albanese CS
SINDACO	Ferdinando Nociti
PARTITA IVA	01286100787
CODICE FISCALE	88000290788
CODICE ISTAT	078142
PEC	spezzano.albanese@pec.it
SITO ISTITUZIONALE	www.comune.spezzano-albanese.cs.it
ABITANTI	6.553 abitanti(31/12/2023 - Istat)
DIPENDENTI (al 31/12/2024)	25

Popolazione Spezzano Albanese 2001-2023

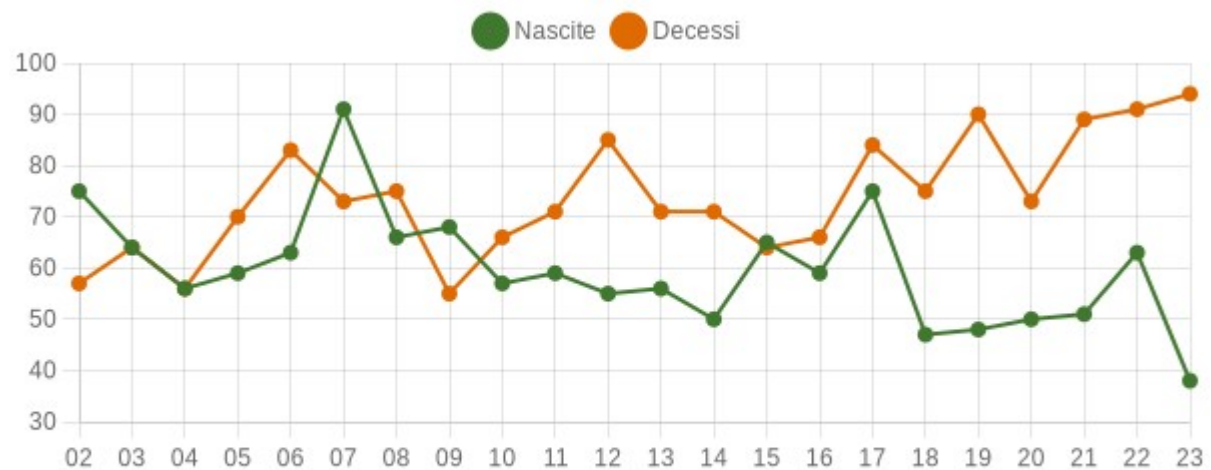


Andamento della popolazione residente
COMUNE DI SPEZZANO ALBANESE (CS) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento



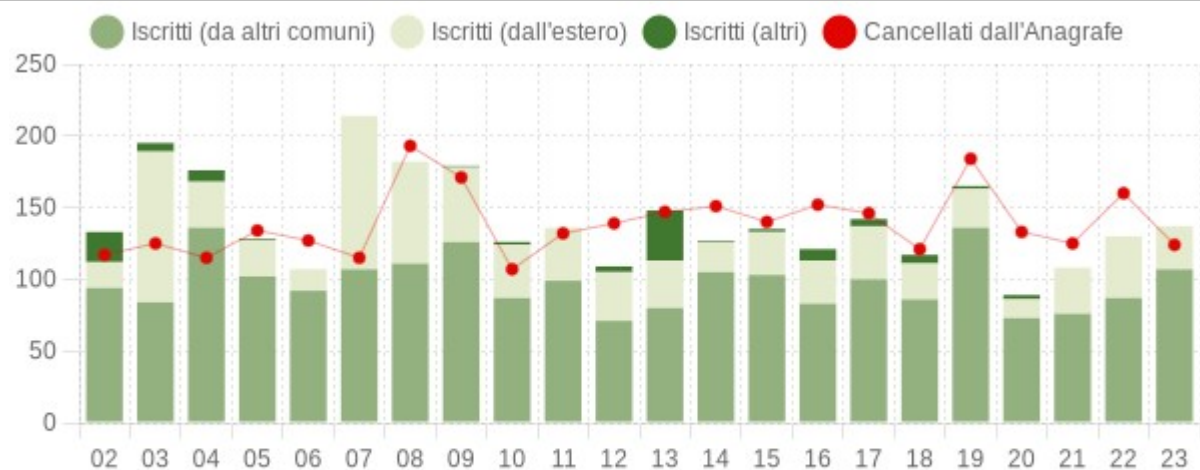
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI SPEZZANO ALBANESE (CS) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento



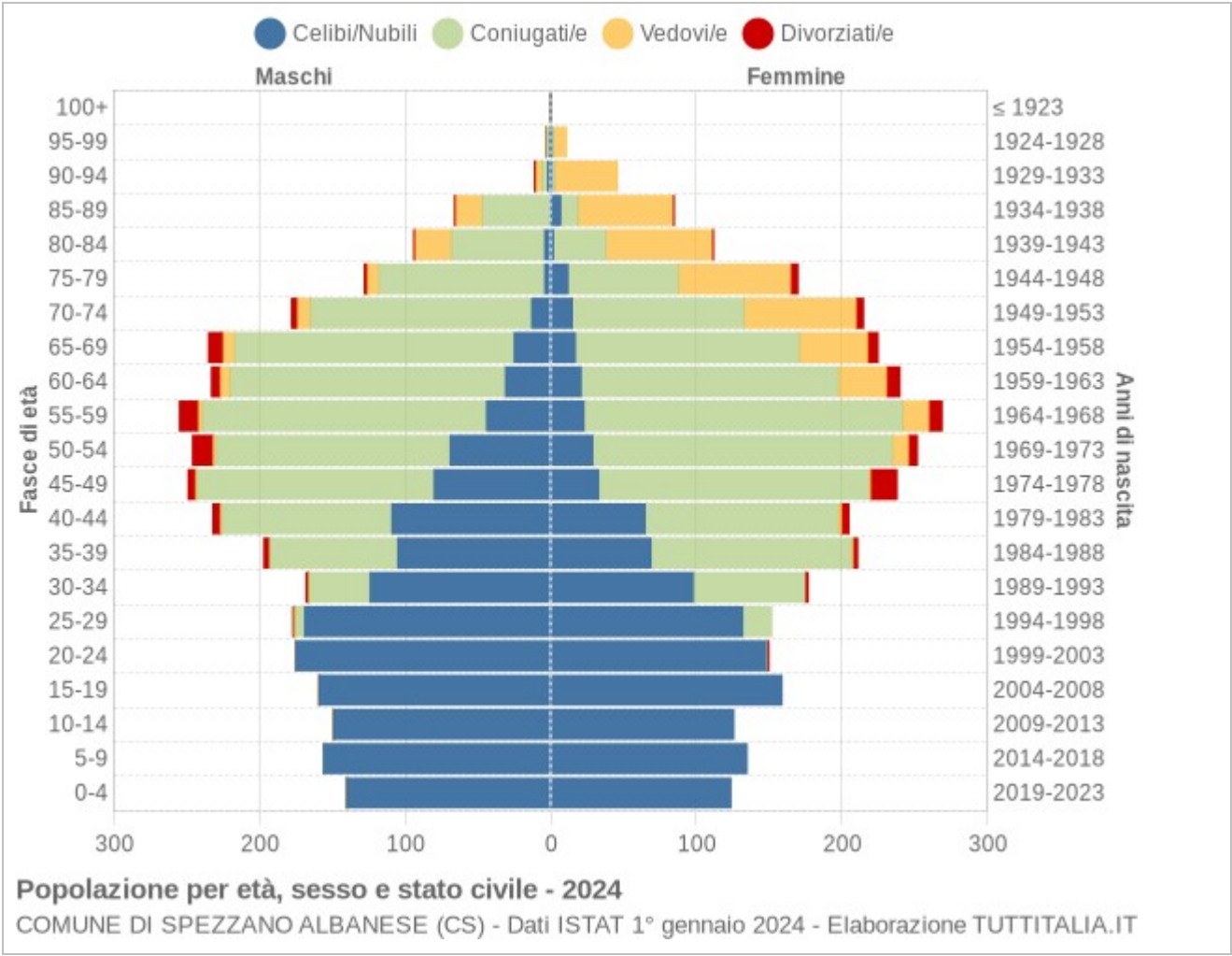
Movimento naturale della popolazione

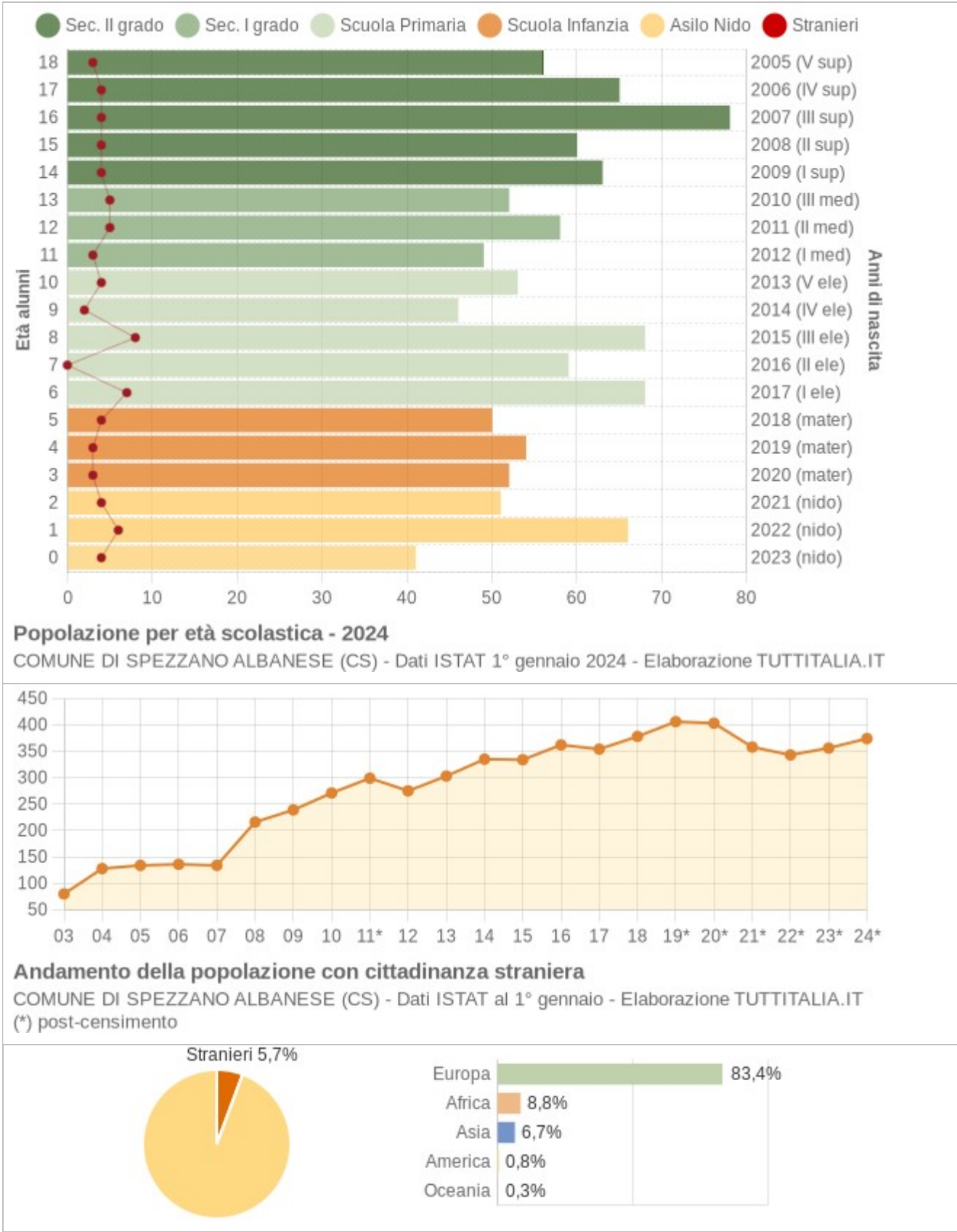
COMUNE DI SPEZZANO ALBANESE (CS) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

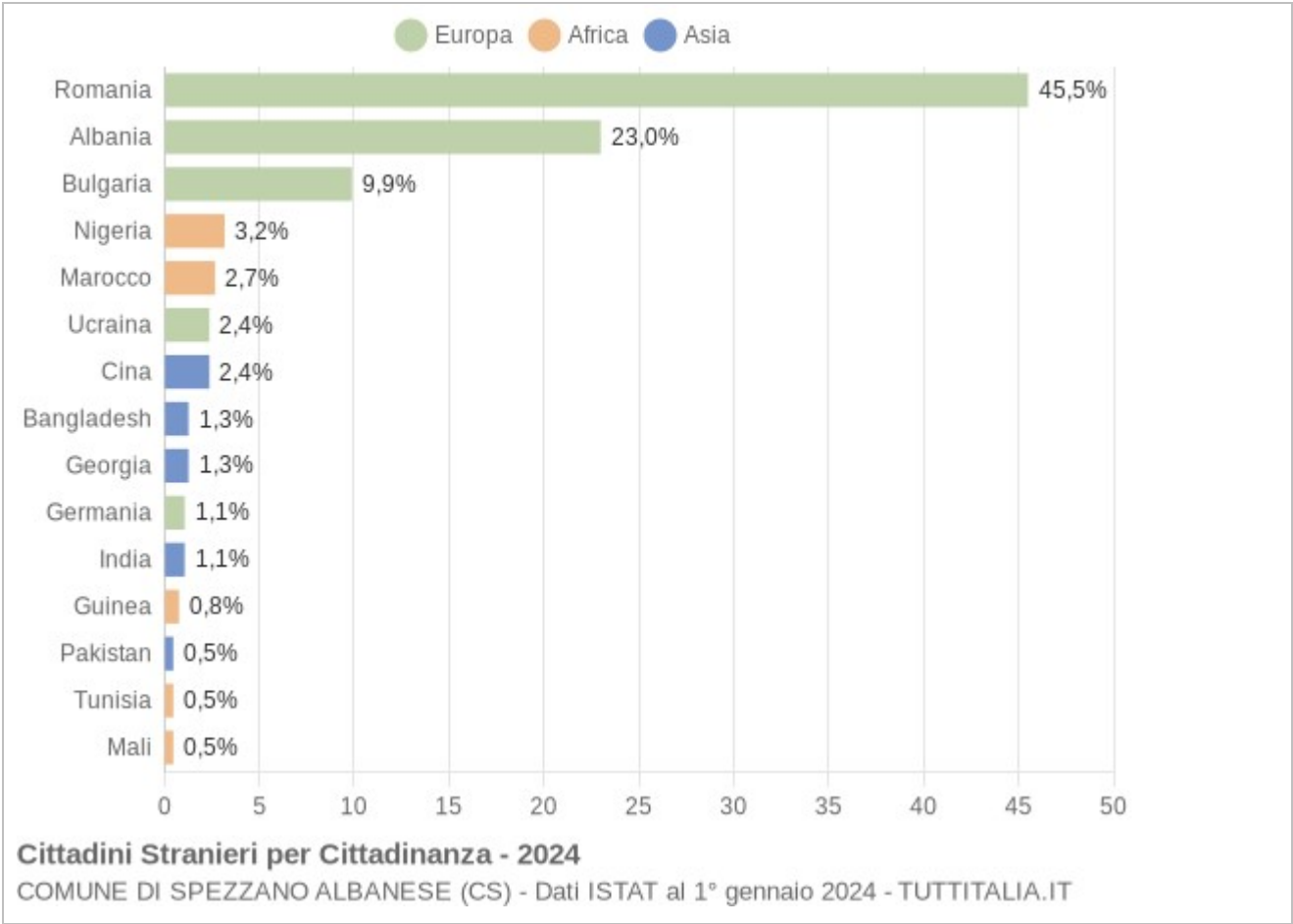


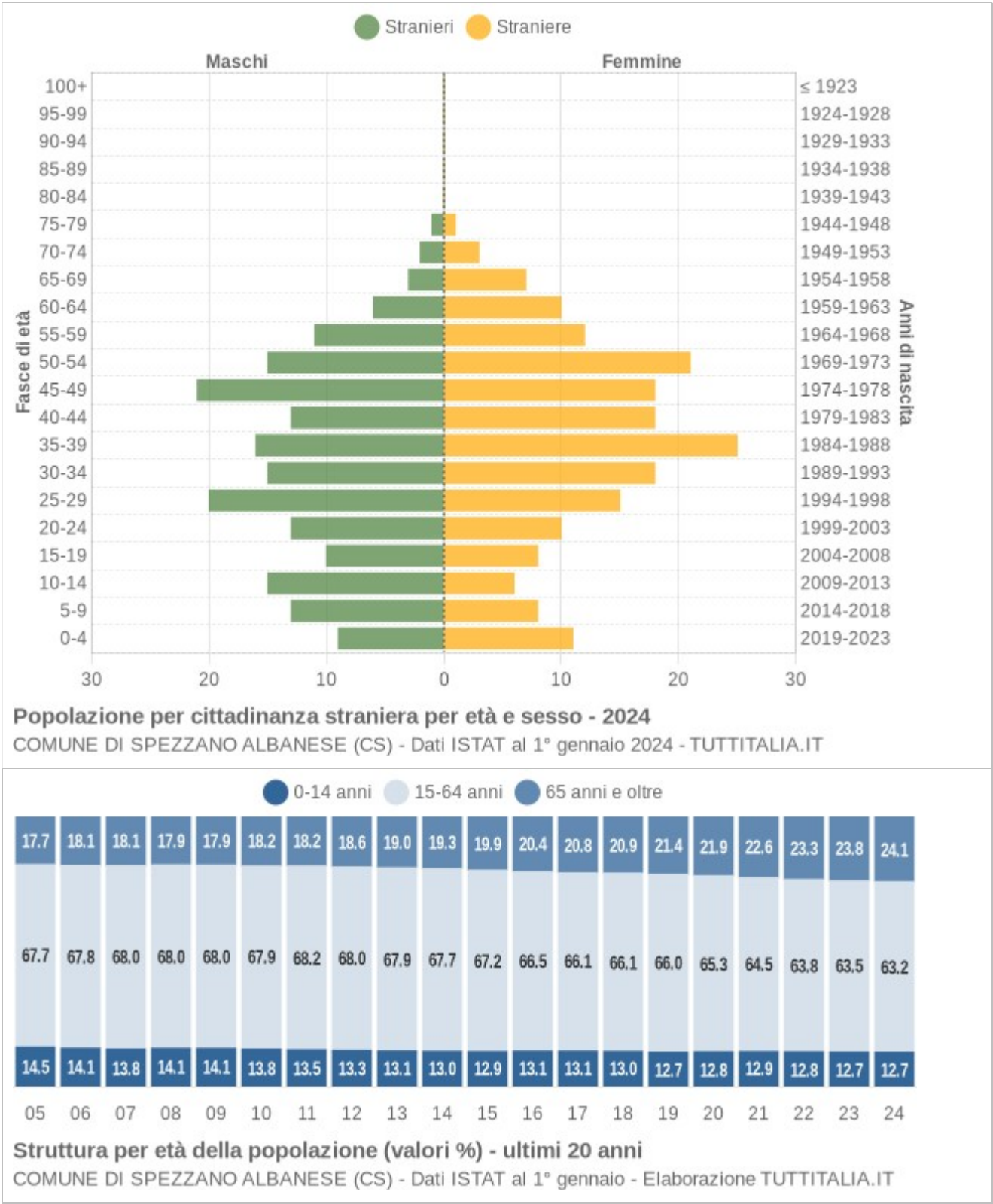
Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI SPEZZANO ALBANESE (CS) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT







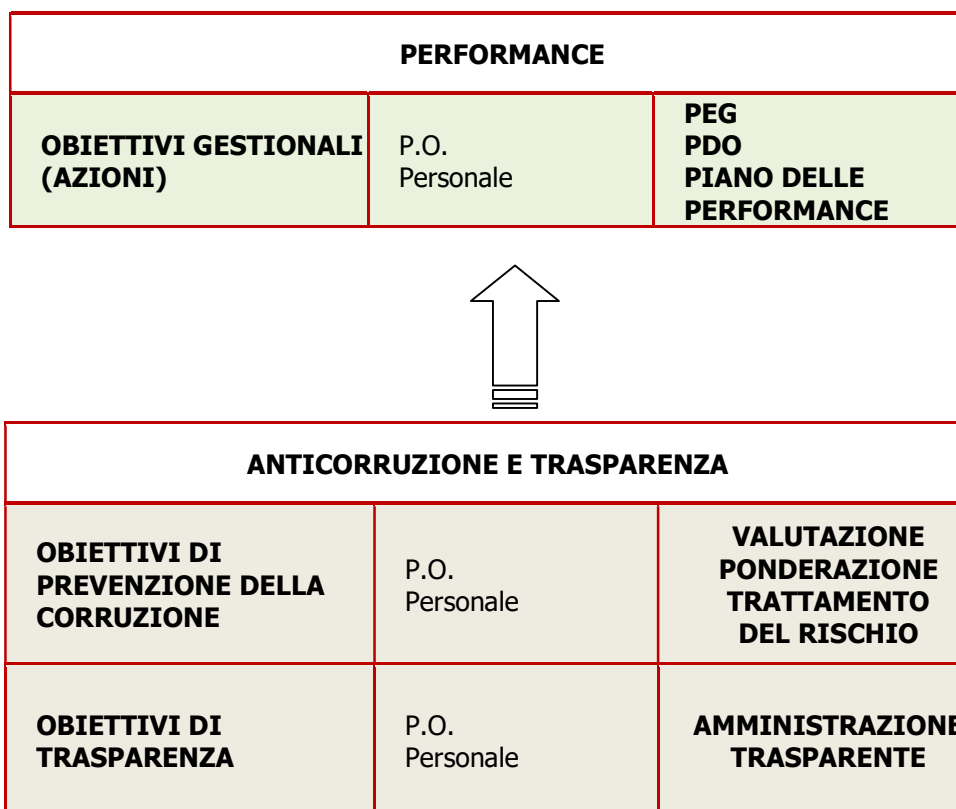


SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

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

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



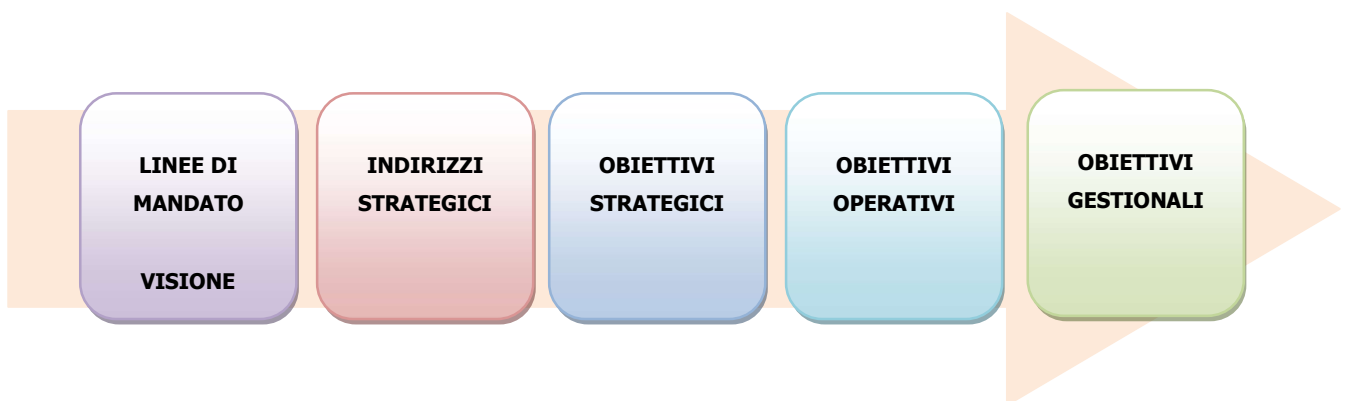
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance³.

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

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

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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

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

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

▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni indirizzo/obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) associati rispettivamente alle Missioni e Programmi. Ciascun obiettivo gestionale, dunque, viene inserito all'interno dell'opportuna Missione e Programma a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

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

MISSIONE	PROGRAMMA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE	TIPOLOGIA DI OBIETTIVO
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	APPLICAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ALL'INTERNO DELLA SEZIONE 2.3 DEL PIAO	TUTTI I SETTORI
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	TUTTI I SETTORI
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	SISTEMAZIONE DEI CAPITOLI DI BILANCIO	SETTORE 2 - FINANZIARIO
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	AVVISI DI ACCERTAMENTO IMU E TARI	SETTORE 2 - FINANZIARIO
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	PNRR – STRUTTURE ED INFRASTRUTTURE PUBBLICHE	SETTORE 3 UTC

01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	GESTIONE E AGGIORNAMENTO REGISTRI STATO CIVILE ANNO 2025	SETTORE 1 - AMMINISTRATIVO
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	PNRR – ASSEVERAZIONE CLOUD	SETTORE 1 - AMMINISTRATIVO
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	PNRR IMPLEMENTAZIONE SERVIZI PAGO PA	SETTORE 2 - FINANZIARIO
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	PNRR IMPLEMENTAZIONE PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	SETTORE 2 - FINANZIARIO
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 - Altri servizi generali	GESTIONE PROTOCOLLO ANNO 2025	SETTORE 1 - AMMINISTRATIVO
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	RAFFORZAMENTO PRESENZA SUL TERRITORIO IN OCCASIONE DEL PERIODO ESTIVO	SETTORE 5 POLIZIA MUNICIPALE
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	REPRESSIONE DEGLI ABUSI EDILIZI E DELL'ABBANDONO INCONTROLLATO DEI RIFIUTI	SETTORE 5 POLIZIA MUNICIPALE
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	ACCERTAMENTO INFRAZIONI CODICE DELLA STRADA E MONITORAGGIO SERVIZIO RILEVAMENTO TRAMITE AUTOVELOX	SETTORE 5 POLIZIA MUNICIPALE

03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	VERIFICA REGOLARITA' AMMINISTRATIVA POSTAZIONI MERCATO	SETTORE 5 POLIZIA MUNICIPALE
04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	SERVIZIO MENSA e TRASPORTO SCOLASTICO	SETTORE 4 - SERVIZI SOCIO CULTURALI
05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	L. R. 13/85 E L. 482/99 REALIZZAZIONE PROGETTI / GESTIONE MUSEO TORRE MORDILLO E BIBLIOTECA COMUNALE ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE	SETTORE 4 - SERVIZI SOCIO CULTURALI
09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	03 - Rifiuti	POTENZIAMENTO RACCOLTA DIFFERENZIATA	SETTORE 3 UTC
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	PRONTO INTERVENTO SOCIALE – SOLIDARIETÀ COMUNALE	SETTORE 4 - SERVIZI SOCIO CULTURALI
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	TIS (TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE) – PUC (PROGETTI UTILI ALLA COLLETTIVITÀ PER BENEFICIARI ADI ASSEGNO INCLUSIONE SOCIALE)	SETTORE 4 - SERVIZI SOCIO CULTURALI

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato 2.1 – Obiettivi di Performance** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione.

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

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

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

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

Semplificazione

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

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

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

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

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);

- servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate da concludere entro il 2026 sono le seguenti:

PNRR - M1C1-Inv. 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale "Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo Delle Piattaforme Nazionali Di Identità Digitale - Spid Cie" COMUNI .-
PNRR - M1C1-Inv. 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" Misura 1.4.3 "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGO PA " .-
PNRR - M1C1-Inv. 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici " Sito istituzionale .-
PNRR - M1C1-Inv. 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" Misura 1.4.3 "ADOZIONE APP IO " .-
PNRR - M1C1-Inv. 1.2 "Abilitazione AI Cloud per le Pa Locali" .-
PNRR - M1C1-Inv. 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale "Misura 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI" .-
PNRR - M1C1-Inv. 1.3 "DATI E INTEROPERABILITA""Misura 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALLE NAZIONALE DATI" .-
PNRR - M1C1-Inv. 1.4 "Servizi digitali e esperienza dei cittadini" - Integrazione nell' ANPR DELLE LISTE ELETTORALI. -
PNRR - M1C1-Inv. 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" - Misura 1.4.4. (ANPR) Adesione allo stato civile digitale(ANSC).-

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

Il comune di Spezzano Albanese, in tema di accessibilità fisica, continuerà a garantire la manutenzione dei luoghi e degli spazi della Città mantenendone il decoro, ed abbattendo ove possibile le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

Questo Comune ha approvato il proprio PEBA con Delibera N. 30 del 26-09-2024 a cui si rimanda integralmente.

▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2025-2027 approvato con Delibera di Giunta n. 32 del 13.03.2025, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*.

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

All'interno dell'All. **2.2.1 – Piano delle Azioni Positive** sono riportati per intero i contenuti del piano.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

Nel corso dell'annualità 2024 non si sono verificate le condizioni abilitanti che impongono un aggiornamento della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

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

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

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

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

Il **Comune di Spezzano Albanese**, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell' **Allegato 2.3 Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza** insieme alle relative parti integranti:

- ***Allegato 2.3 a mappatura dei processi***
- ***Allegato 2.3 b obblighi di pubblicazione***

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso (2025) e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione

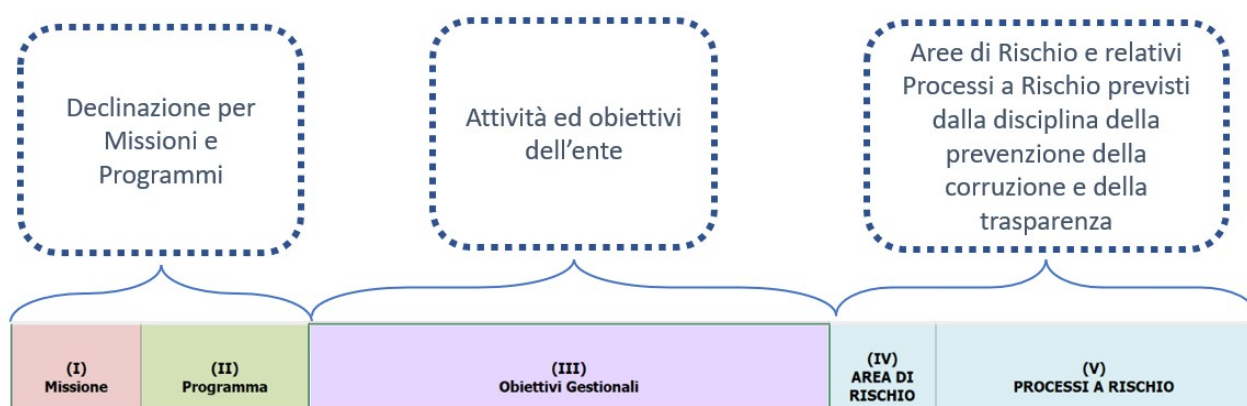
ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

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

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

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

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi (V) identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell' Allegato 2.3.



Ai fini del perseguimento degli obiettivi gestionali (III) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione (I) e Programma (II), sono attivati i necessari processi lavorativi, che fanno riferimento alle Aree di Rischio (IV). Tali Aree di rischio e i relativi processi a rischio elevato sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche all'interno del suddetto Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Per gli obiettivi non direttamente riferibili ad un'area specificatamente mappata, si ritiene necessario l'applicazione delle misure generali per la prevenzione della corruzione così come previsto dalla disciplina dell'ente.

Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

MISSIONE	PROGRAMMA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE	TIPOLOGIA DI OBIETTIVO	AREA DI RISCHIO	PROCESSI A RISCHIO
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02 - Segreteria Generale	APPLICAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ALL'INTERNO DELLA SEZIONE 2.3 DEL PIAO	TUTTI I SETTORI	Applicazione delle misure generali previste per il contrasto e la prevenzione del rischio di corruzione	
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	TUTTI I SETTORI	Gestione conti correnti del Provveditore Economo	p62
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	SISTEMAZIONE DEI CAPITOLI DI BILANCIO	SETTORE 2 - FINANZIARIO	Amministrativa AA. GG	p66
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	AVVISI DI ACCERTAMENTO IMU E TARI	SETTORE 2 - FINANZIARIO	Tributi	p67
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	PNRR – STRUTTURE ED INFRASTRUTTURE PUBBLICHE	SETTORE 3 UTC	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Tutti i processi
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	GESTIONE E AGGIORNAMENTO REGISTRI STATO CIVILE ANNO 2025	SETTORE 1 - AMMINISTRATIVO	Applicazione delle misure generali previste per il contrasto e la prevenzione del rischio di corruzione	
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	PNRR – ASSEVERAZIONE CLOUD	SETTORE 1 - AMMINISTRATIVO	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Tutti i processi
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	PNRR IMPLEMENTAZIONE SERVIZI PAGO PA	SETTORE 2 - FINANZIARIO	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Tutti i processi

01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	PNRR IMPLEMENTAZIONE PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	SETTORE 2 - FINANZIARIO	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Tutti i processi
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 - Altri servizi generali	GESTIONE PROTOCOLLO ANNO 2025	SETTORE 1 - AMMINISTRATIVO	Applicazione delle misure generali previste per il contrasto e la prevenzione del rischio di corruzione	
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	RAFFORZAMENTO PRESENZA SUL TERRITORIO IN OCCASIONE DEL PERIODO ESTIVO	SETTORE 5 POLIZIA MUNICIPALE	Area di Rischio: Amministrativa AA. GG.	p68-p69
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	REPRESSIONE DEGLI ABUSI EDILIZI E DELL'ABBANDONO INCONTROLLATO DEI RIFIUTI	SETTORE 5 POLIZIA MUNICIPALE	Area di Rischio: Amministrativa AA. GG.	p68-p69
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	ACCERTAMENTO INFRAZIONI CODICE DELLA STRADA E MONITORAGGIO SERVIZIO RILEVAMENTO TRAMITE AUTOVELOX	SETTORE 5 POLIZIA MUNICIPALE	Area di Rischio: Amministrativa AA. GG.	p68-p69
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	VERIFICA REGOLARITA' AMMINISTRATIVA POSTAZIONI MERCATO	SETTORE 5 POLIZIA MUNICIPALE	Area di Rischio: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari PRIVI di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	p29-p30-p31-p32
04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	SERVIZIO MENSA e TRASPORTO SCOLASTICO	SETTORE 4 - SERVIZI SOCIO CULTURALI	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Tutti i processi

05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	L. R. 13/85 E L. 482/99 REALIZZAZIONE PROGETTI / GESTIONE MUSEO TORRE MORDILLO E BIBLIOTECA COMUNALE ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE	SETTORE 4 - SERVIZI SOCIO CULTURALI	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Tutti i processi
09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	03 - Rifiuti	POTENZIAMENTO RACCOLTA DIFFERENZIATA	SETTORE 3 UTC	Affidamento di lavori, servizi e forniture	p10
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	PRONTO INTERVENTO SOCIALE – SOLIDARIETÀ COMUNALE	SETTORE 4 - SERVIZI SOCIO CULTURALI	Applicazione delle misure generali previste per il contrasto e la prevenzione del rischio di corruzione	
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	TIS (TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE) – PUC (PROGETTI UTILI ALLA COLLETTIVITÀ PER BENEFICIARI ADI ASSEGNO INCLUSIONE SOCIALE)	SETTORE 4 - SERVIZI SOCIO CULTURALI	Area di Rischio: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	p59-p60-p61 (assimilabili)

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

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

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

3.1.1 Modello Organizzativo

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

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

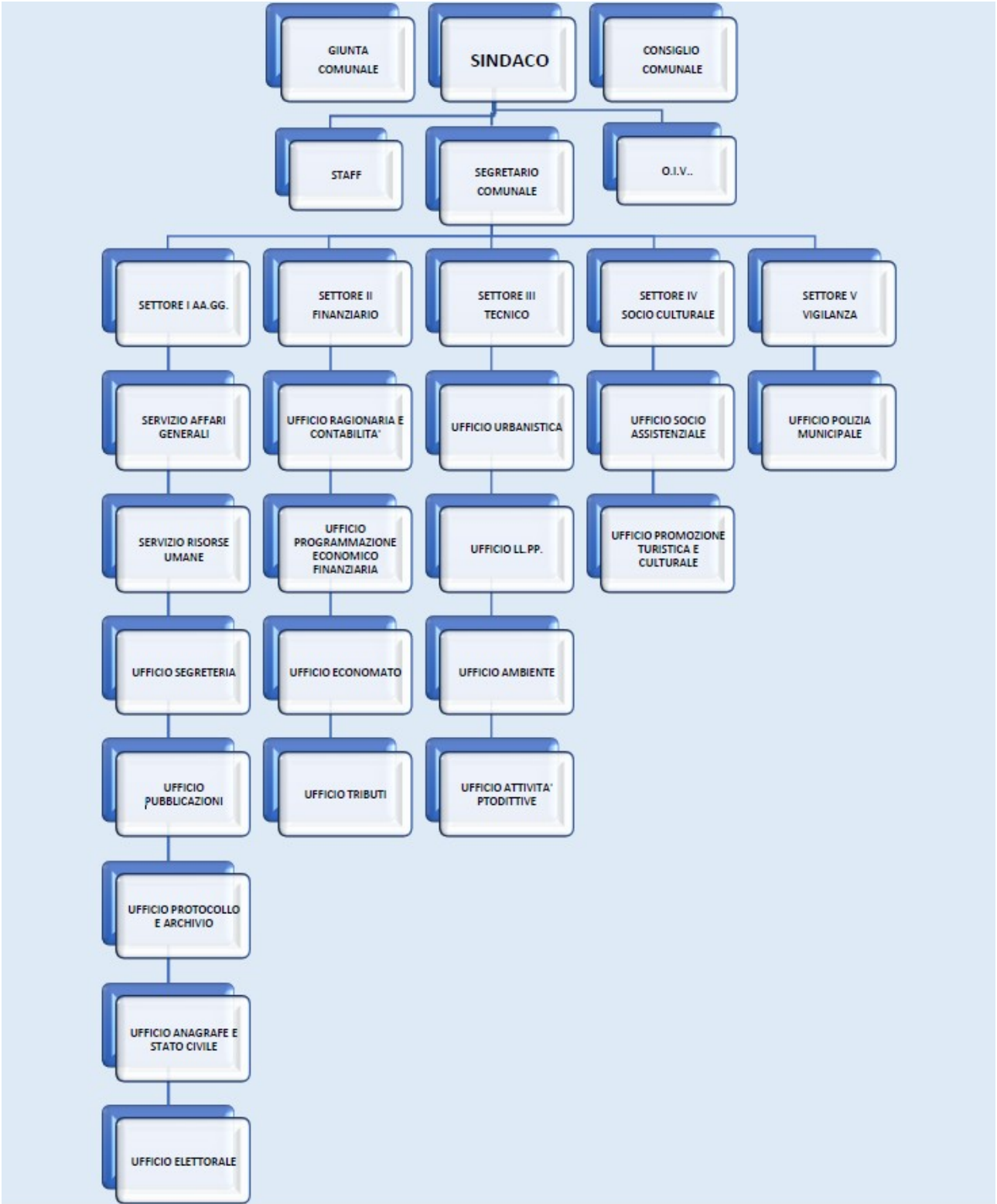
La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete agli apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

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

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (deliberazione di Giunta n. 13 del 05/02/2002 modificato e integrato con atti giuntali n. 25 del 13/03/2008, n. 10 del 27/01/2009, n. 37 del 29/12/2010, n. 81 del 05.12.2013 e n. 9 del 27/01/2015, tutti esecutivi) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Settori.

Organigramma

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



3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Centro di Responsabilità	Responsabile	N° Dipendenti	TOT
SETTORE I - AMMINISTRATIVO	1	7	8
SETTORE II - ECONOMICO FINANZIARIO	1	4	5
SETTORE III — TECNICO	1	8	9
SETTORE I V – SOCIO-CULTURALI	1	11	12
SETTORE V - POLIZIA LOCALE	1	4	5
TOTALE			39

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, nonostante la ridotta dotazione organica (n. 39 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, già nel corso del 2023, ha definito per il lavoro agile:

- I principi generali
- Le condizioni generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa
- Le modalità di accesso al lavoro agile e natura dell'accordo
- Accordo di lavoro agile: durata, rinnovo, quantità di giornate in lavoro agile
- Requisiti di priorità per la fruizione delle giornate di lavoro agile
- Modalità di recesso dall'accordo
- il modello dell'accordo individuale fra il dipendente e il Segretario Comunale.

Si faccia riferimento all' ***Allegato 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile*** per tutti i dettagli.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

Il Decreto 25 luglio 2023 (GU Serie Generale n.181 del 04-08-2023), ha sancito la presenza univoca del Piano Triennale del Fabbisogno del personale all'interno del PIAO; la definizione delle risorse finanziarie necessarie e disponibili per la spesa del personale, calcolate tenendo conto della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali, è ora contenuta esclusivamente nella sezione operativa del DUP; si tratta del presupposto per l'elaborazione del bilancio di previsione e per il Piano del fabbisogno contenuto nel PIAO.

Il Comune di Spezzano Albanese, collocandosi nella fascia demografica G tra **5.000 e 9.999** abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**26,90%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

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

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente	14,96 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	26,90 %
Soglia Tabella 3 del DM	30,90 %

	2025
Incremento teorico della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)	519.074,55 €

La spesa massima al fine di non sfiorare la percentuale indicata in tabella 1 del DM è pari a 1.169.133,79 €

Si rimanda all' **All. 3.3 – Capacità assunzionali** per i calcoli di dettaglio dei dati sin ora riportati.

Analisi delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2025-2027 che al momento interessano n. 1 unità – area operatori part-time 83,33% nel 2025 e n.1 unità – area istruttori part-time 72,22% nel 2027

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:

Il Comune di Spezzano Albanese dà atto che nell'anno 2025 attualmente sono previste assunzioni le seguenti assunzioni:

ANNO	SETTORE	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	NOTE
2025	SETTORE 3° TECNICO-MANUTENTIVO	n. 1 unità – Funzionario ed elevata qualificazione .	Concorso Coesione Full time	Specialista Economico Statistico (codice b2) (spesa eterofinanziata)
2025	N. 3 UNITA' SETTORE AMMINISTRATIVO; N. 2 UNITA' NEL SETTORE FINANZIARIO; N. 3 UNITA' SETTORE UTC; N. 5 UNITA' SETTORE SOCIO-CULTURALE.	n. 13 unità - Area Operatori	Stabilizzazione Tirocinanti 50%	Stabilizzazione Tirocinanti di inclusione sociale finanziati con quota Regione Calabria come da Delibera di Giunta Regionale del 1/07/2025. L'a stabilizzazione è vincolata al finanziamento Regionale e a seguito della definizione delle procedure da parte del Dipartimento Lavoro (art. 16 della Legge 56/1987)
2025	SETTORE 5° SOCIO-CULTURALE	n. 1 unità – Funzionario ed elevata qualificazione – Profilo Assistente Sociale	Trasformazione Full time	(spesa etero finanziata)
2025	SETTORE 1° AMMINISTRATIVO	n. 1 unità – Funzionario ed elevata qualificazione – Profilo responsabile amministrativo	Trasformazione Full time	Utilizzo facoltà assunzionali
2025	SETTORE 3° TECNICO-MANUTENTIVO	n. 1 unità – Area Istruttori – Profilo Tecnico manutentivo	Trasformazione Full time	Utilizzo facoltà assunzionali
2025	SETTORE 3° TECNICO-MANUTENTIVO	n. 1 unità – Area operatori esperti – Profilo fontaniere	Trasformazione Full time	Utilizzo facoltà assunzionali
2025	SETTORE 5° POLIZIA UNICIPALE	n. 1 unità – Funzionario ed elevata qualificazione – Profilo comandante polizia municipale	Part-time 33,33%	Utilizzo facoltà assunzionali (scavalco)
2025	SETTORE 3° TECNICO-MANUTENTIVO	n. 1 unità – Funzionario ed elevata qualificazione – Profilo responsabile tecnico manutentivo	Part-time 41,66%	Utilizzo facoltà assunzionali (mobilità/concorso/scavalco)
2026	on sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento			

2027	SETTORE 4° SOCIO-CULTURALE	n. 1 unità – Funzionario ed elevata qualificazione – responsabile socio-culturale.	Trasformazione Full time	Utilizzo facoltà assunzionali
2027	SETTORE 2° FINANZIARIO	n. 1 unità – Area Istruttori – Profilo responsabile finanziario.	Trasformazione Full time	Utilizzo facoltà assunzionali

Aumenti ore e passaggi di settore:

cognome	nome	settore	CATEGORIA	ORE ATTUALI	ORE PROGRAMMATE
FIORAVANTE	CARMELA	1 Amministrativo	operatore esperto	28	30
FRASCINO	VINCENZO	1 Amministrativo	operatore esperto	28	30
CLORES	ANTONIO	DAL SETTORE 5 VIGILANZA AL SETTORE 1 AMMINISTRATIVO	operatore esperto	30	32
DE FILPO	ANTONELLA	DAL SETTORE 1 AMMINISTRATIVO AL SETTORE 2 Finanziario	Istruttore	21	24
LAVERGATA	ROSSELLA	2 Finanziario	Istruttore	21	30
SCARAVAGLIONE	DOMENICO	2 Finanziario	Istruttore	18	25
CASULLI	DAMIANO	3 UTC	operatore esperto	24	26
D'AMBROSIO	FABIO	5 Vigilanza	Istruttore	18	28
MILIONE	DOMENICA	4 Socio-culturale	Funzionari e Elevata Qualificazione	24	30
CIANCI	PIETRO	4 Socio-culturale	operatore esperto	28	30
DE LUCA	ANNA	4 Socio-culturale	Istruttore	26	28
GAROFALO	EMILIA	4 Socio-culturale	operatore esperto	26	28

Allegato 3.3.b – spesa del personale**Costi anno 2025**

VERIFICA LIMITI
COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE

	Costo Totale
Costi presunti di dotazione macro 1	995.338,67 €
Altre voci (somministrazioni, buoni pasto ecc.)	6.000,00 €
	1.001.338,67 €

	Totale
Spese per i dirigenti	- €

Costi anno 2026

VERIFICA LIMITI	
COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE	

	Costo Totale
Costi presunti di dotazione macro 1	1.184.408,13 €
Altre voci (somministrazioni, buoni pasto ecc.)	6.000,00 €
	1.190.408,13 €

	Totale
Spese per i dirigenti	- €

Costi anno 2027

VERIFICA LIMITI	
COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE	

	Costo Totale
Costi presunti di dotazione macro 1	1.195.505,44 €
Altre voci (somministrazioni, buoni pasto ecc.)	6.000,00 €
	1.201.505,44 €

	Totale
Spese per i dirigenti	- €

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a € 80.516,67. Pertanto, il Comune di Spezzano Albanese prevede il ricorso a tale strumento per l'attivazione del personale flessibile. Le spese sostenute per personale utilizzato in somministrazione:

ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
€ 5.000,00	€ 17.000,00	€ 17.000,00

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la **dotazione organica** del Comune di Spezzano Albanese è la seguente:

Aree Professionali (CCNL 19-21)	EX Categorie	Profilo Professionale	N. posti
Operatori	CAT. A	Operatore	15
Operatori esperti	CAT. B	Operatori esperti e Collaboratori professionali	10
Istruttori	CAT. C	Istruttori amministrativi/contabili - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici	8
Funzionari e Elevata Qualificazione	CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici	6
Totale			39

La spesa di personale totale per l'anno 2025 derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Le capacità assunzionali, previste in base al Dm 17/3/2020, ancora a disposizione dell'Ente per l'anno 2025, sono pari ad 519.074,55 €.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 20 del 30/07/2025 al prot.generale n. 10476 del 31/07/2025;

L'Ente invierà informativa alle OO.SS.

▪ **Piano di Formazione**

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

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

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

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

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

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

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

- Formazione attraverso webinar

- Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

RISORSE FINANZIARIE

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

PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

Corsi obbligatori:

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

Formazione specifica per specifiche unità di personale:

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

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

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

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

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, il PNA 2022 di ANAC prevede che per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno, in riferimento ai

processi risultati a rischio maggiore a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2.3 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2024 il campione da monitorare sarà scelto fra:

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

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

Nel corso dell'annualità 2024 **non si sono verificate** le condizioni abilitanti che impongono un aggiornamento della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

In materia di trasparenza, preso atto di quanto stabilito dalla Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, l'Ente si impegna ad attuare e completare, entro il mese di settembre 2025, la revisione della Sezione Trasparenza, con particolare riferimento alle sezioni individuate dall'Autorità stessa.

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

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

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