



COMUNE DI TERMINI IMERESE
Città Metropolitana di Palermo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O. - Provvisorio

2025/2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nella Pubblica Amministrazione il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un nuovo strumento per la razionalizzazione e la semplificazione della programmazione degli enti pubblici, nell'intento di superare la frammentazione degli strumenti utilizzati.

Il PIAO, infatti, si prefigura non come mero "accorpamento" di atti, ma come strumento operativo di visione omogenea per una programmazione integrata che coinvolga tutti i settori di ogni ente, garantendo la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Il PIAO tipo definito con il citato decreto 132/2022 è strutturato e suddiviso nelle seguenti quattro macro sezioni:

"Scheda anagrafica dell'amministrazione";

"Valore pubblico, Performance e Anticorruzione";

"Organizzazione e Capitale umano";

"Monitoraggio";

Le suddette sezioni si suddividono, a loro volta, in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

La **Sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"**, è ripartita nelle seguenti sottosezioni:

a) **Valore pubblico:** in questa sottosezione sono definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
 - 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.
- b) **Performance:** la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:
- 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.
- c) **Rischi corruttivi e trasparenza:** la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:
- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
 - 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
 - 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
 - 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
 - 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
 - 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Il comma 2 dell'art. 3 del Decreto 132/2022 dispone che per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.

La **Sezione, denominata “Organizzazione e Capitale umano”**, è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) **Struttura organizzativa:** in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b) **Organizzazione del lavoro agile:** in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.
- c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
 - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
 - 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

La **Sezione Monitoraggio** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili, fermo restando che ai sensi del comma 2, il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."*

Con il comunicato del Presidente dell'ANAC del 30 gennaio 2025 per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è stato fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025)".

Al riguardo, la Corte dei Conti - Sezione di controllo per la Regione siciliana con deliberazione n. 48/2023/PAR del 14 febbraio 2023, nel ribadire la necessità che gli enti si possano dotare di strumenti provvisori di indirizzo e di programmazione finanziaria e operativa, si esprime nel senso di ritenere condivisibile l'opzione interpretativa che, nel rispetto della qualificazione del PIAO quale strumento integrato in cui i piani in esso assorbiti siano coordinati ed orientati al valore pubblico, contempli l'approvazione di un PIAO provvisorio, completo di tutte le sezioni e coerente con gli strumenti finanziari esistenti. Ritenuto, pertanto, necessario procedere a dotarsi, nelle more dell'approvazione del bilancio da parte dell'ente e della successiva approvazione del PIAO, di un PIAO provvisorio 2025-2027 al fine di consentire all'ente di disporre dei necessari strumenti di indirizzo e di programmazione finanziaria.

Il Decreto del MEF 25 luglio 2023, pubblicato sulla GURI del 4 agosto 2023 recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli

enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”, ha aggiornato gli allegati al D.Lgs. n. 118/2011.

Il suddetto Decreto, come anticipato da Arconet con la faq n. 51 del 16 febbraio 2023, ha tra gli altri modificato il principio contabile della programmazione, di cui all'Allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011, intervenendo sulla costituzione del DUP, sul processo di bilancio degli enti locali e sulla formazione del PEG anche al fine di adeguare il principio di programmazione del bilancio al PIAO, prevedendo tra i tanti a stralciare dal Dup la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale ove viene mantenuta, invece, la definizione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale e pertanto il Piano del fabbisogno non farà più parte del DUP che indicherà invece soltanto le risorse finanziarie necessarie per le assunzioni.

Sulla base del quadro normativo di riferimento viene quindi redatto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione provvisorio 2025-2027. Nella redazione del PIAO provvisorio 2025/2027 si tiene conto dei documenti che sono stati già approvati dall’ente, a partire dalla programmazione del fabbisogno del personale 2025-2027 e dal piano azioni positive 2025/2027.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Termini Imerese

Indirizzo: PIAZZA DUOMO, Termini Imerese, 90018

Codice fiscale/Partita IVA: 87000370822 / 00211100821

Sindaco: Maria Terranova eletta nelle elezioni amministrative

Numero dipendenti (in dotazione organica) alla data del 31 marzo 2025: n. 177

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: n. 24.716

Telefono: 091/8128111

Sito internet: <https://www.comuneterminiimerese.pa.it/it>

E-mail: protocollo@comune.termini-imerese.pa.it

PEC: protocollo@pec.comuneterminiimerese.pa.it

1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto demografico e socioeconomico della Città risulta fondamentale per evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, per conoscere gli interlocutori e per appurare come tali caratteristiche possano incidere sulla qualità dei servizi offerti all'utenza.

Territorio	
<u>Superficie</u>	78,19 <u>km²</u>
<u>Abitanti</u>	24.716 al 31-12-2024
<u>Densità</u>	316,1 ab./ <u>km²</u>
<u>Frazioni</u>	<u>Buonfornello</u> , Contrada Calcasacco, Contrada Caracoli, Contrada Chianche, Contrada Chiarera, Contrada San Girolamo Alto, Contrada San Girolamo Basso, Danigarci, Villaggio Tedeschi, Villaurea
Comuni confinanti	<u>Caccamo</u> , <u>Campofelice di Roccella</u> , <u>Cerda</u> , <u>Collesano</u> , <u>Sciara</u> , <u>Trabia</u>

1.1.1 Analisi demografica

L'analisi demografica costituisce uno degli approfondimenti di maggior interesse per un'amministrazione pubblica.

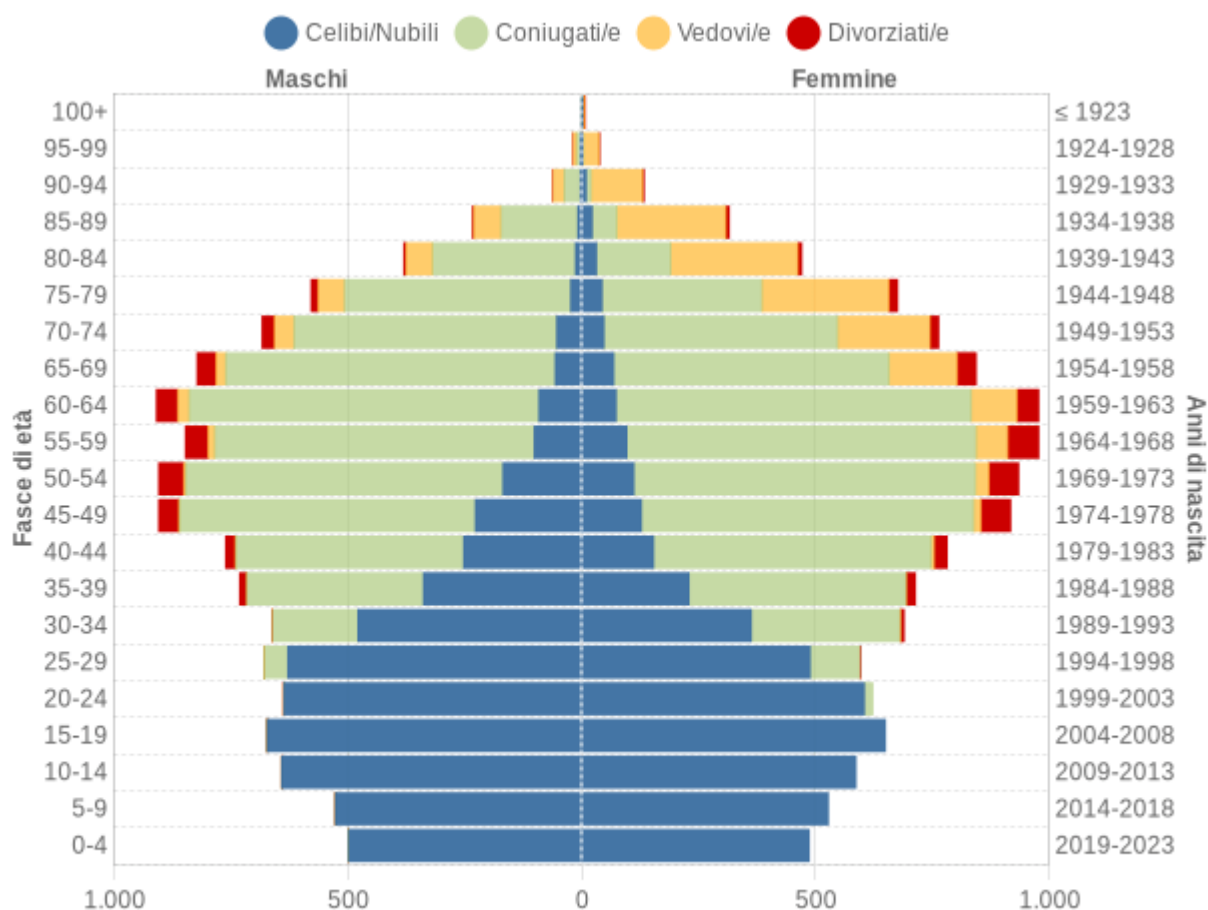
Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. L'attività dell'Ente è diretta a soddisfare le esigenze/bisogni e gli interessi della propria popolazione individuata come "cliente/utente" del comune. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune. La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi. Inoltre la popolazione rappresenta il principale stakeholder di ogni iniziativa dell'amministrazione.

L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

Struttura della popolazione

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Termini Imerese per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI TERMINI IMERESE (PA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

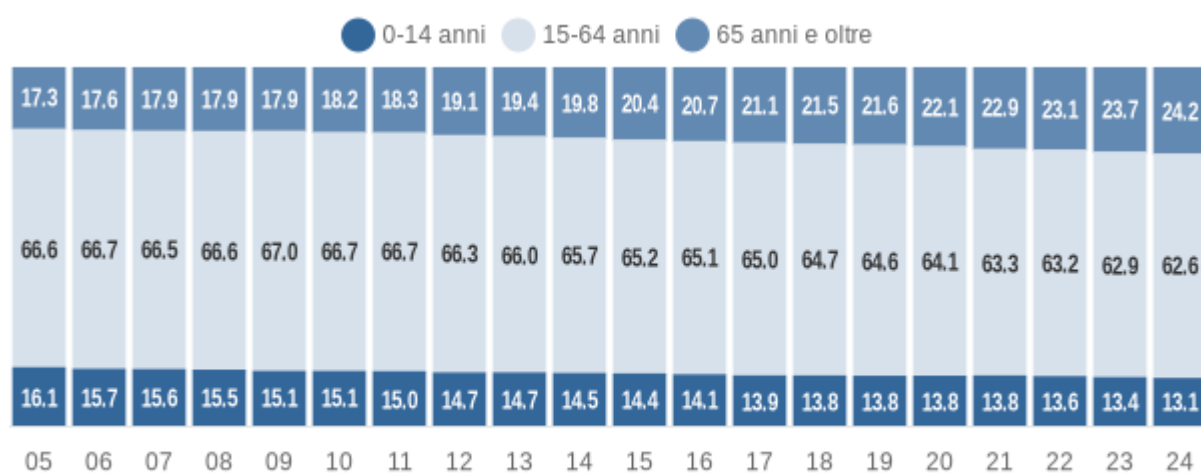
Distribuzione della popolazione 2024 - Termini Imerese

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	498 50,6%	487 49,4%	985	0	0	0	985 4,0%
5-9	526 49,9%	528 50,1%	1.054	0	0	0	1.054 4,2%
10-14	641 52,2%	587 47,8%	1.228	0	0	0	1.228 4,9%
15-19	672 50,8%	650 49,2%	1.322	0	0	0	1.322 5,3%
20-24	637 50,6%	623 49,4%	1.241	19	0	0	1.260 5,1%
25-29	679 53,2%	597 46,8%	1.117	158	0	1	1.276 5,1%
30-34	662 49,0%	690 51,0%	841	501	2	8	1.352 5,4%
35-39	731 50,6%	714 49,4%	568	842	1	34	1.445 5,8%
40-44	761 49,3%	782 50,7%	406	1.081	9	47	1.543 6,2%
45-49	904 49,6%	918 50,4%	355	1.344	17	106	1.822 7,3%
50-54	904 49,2%	935 50,8%	280	1.409	34	116	1.839 7,4%
55-59	847 46,4%	978 53,6%	198	1.430	83	114	1.825 7,3%
60-64	909 48,2%	978 51,8%	165	1.508	123	91	1.887 7,6%
65-69	822 49,3%	844 50,7%	125	1.294	167	80	1.666 6,7%
70-74	683 47,2%	764 52,8%	101	1.062	240	44	1.447 5,8%
75-79	578 46,1%	676 53,9%	67	826	329	32	1.254 5,0%

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
80-84	380 44,7%	471 55,3%	45	464	330	12	851 3,4%
85-89	233 42,4%	316 57,6%	31	217	292	9	549 2,2%
90-94	61 31,3%	134 68,7%	13	45	134	3	195 0,8%
95-99	18 31,6%	39 68,4%	4	10	42	1	57 0,2%
100+	0 0,0%	8 100,0%	1	0	6	1	8 0,0%
Totale	12.146 48,8%	12.719 51,2%	10.147	12.210	1.809	699	24.865 100%

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni e oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

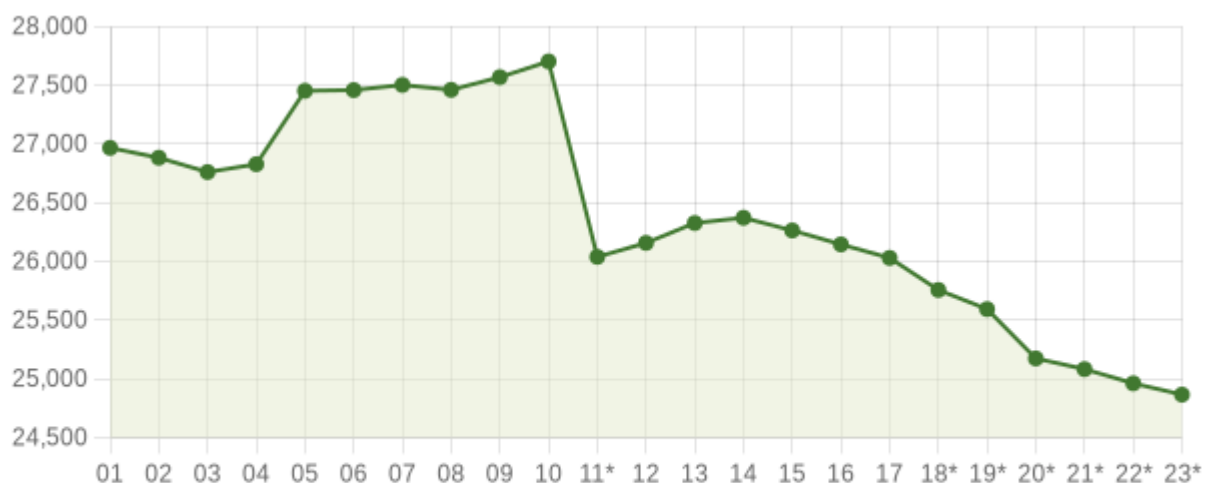


Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI TERMINI IMERESE (PA) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	4.611	17.984	4.371	26.966	39,3
2003	4.528	17.899	4.455	26.882	39,7
2004	4.433	17.771	4.556	26.760	40,0
2005	4.331	17.857	4.639	26.827	40,2
2006	4.314	18.300	4.838	27.452	40,7
2007	4.291	18.264	4.903	27.458	40,9
2008	4.251	18.315	4.936	27.502	41,1
2009	4.149	18.405	4.906	27.460	41,4
2010	4.162	18.379	5.027	27.568	41,6
2011	4.163	18.469	5.070	27.702	41,8
2012	3.820	17.251	4.967	26.038	42,4
2013	3.839	17.256	5.062	26.157	42,6
2014	3.825	17.284	5.217	26.326	42,8
2015	3.801	17.203	5.367	26.371	43,1
2016	3.715	17.099	5.449	26.263	43,4
2017	3.623	16.997	5.524	26.144	43,8
2018	3.603	16.832	5.594	26.029	44,1
2019*	3.544	16.644	5.568	25.756	44,3
2020*	3.526	16.408	5.659	25.593	44,6
2021*	3.485	15.924	5.764	25.173	45,0
2022*	3.422	15.857	5.803	25.082	45,2
2023*	3.341	15.703	5.917	24.961	45,5
2024*	3.161	15.420	6.135	24.865	45,8

In merito all'andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Termini Imerese** dal 2001 al 2023.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI TERMINI IMERESE (PA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dic	26.966	-	-	-	-
2002	31 dic	26.882	-84	-0,31%	-	-
2003	31 dic	26.760	-122	-0,45%	9.456	2,82
2004	31 dic	26.827	+67	+0,25%	9.590	2,79
2005	31 dic	27.452	+625	+2,33%	9.987	2,74
2006	31 dic	27.458	+6	+0,02%	10.016	2,73
2007	31 dic	27.502	+44	+0,16%	10.095	2,72
2008	31 dic	27.460	-42	-0,15%	10.155	2,70
2009	31 dic	27.568	+108	+0,39%	10.243	2,68
2010	31 dic	27.702	+134	+0,49%	10.276	2,69
2011 ⁽¹⁾	8 ott	26.709	-993	-3,58%	10.302	2,59
2011 ⁽²⁾	9 ott	26.201	-508	-1,90%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dic	26.038	-1.664	-6,01%	9.609	2,70
2012	31 dic	26.157	+119	+0,46%	10.011	2,60
2013	31 dic	26.326	+169	+0,65%	10.302	2,55
2014	31 dic	26.371	+45	+0,17%	10.240	2,57
2015	31 dic	26.263	-108	-0,41%	10.219	2,56
2016	31 dic	26.144	-119	-0,45%	10.235	2,55
2017	31 dic	26.029	-115	-0,44%	10.244	2,53
2018*	31 dic	25.756	-273	-1,05%	10.126	2,53
2019*	31 dic	25.593	-163	-0,63%	10.207,71	2,50
2020*	31 dic	25.173	-420	-1,64%	10.384	2,41
2021*	31 dic	25.082	-91	-0,36%	10.450	2,39
2022*	31 dic	24.961	-121	-0,48%	10.513	2,37
2023*	31 dic	24.865	-96	-0,38%	10.549	2,35
2024	31 dic	24.716	-150	-0,52%	10.631	2,32

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferisce al confronto con i dati del 31/12/2010

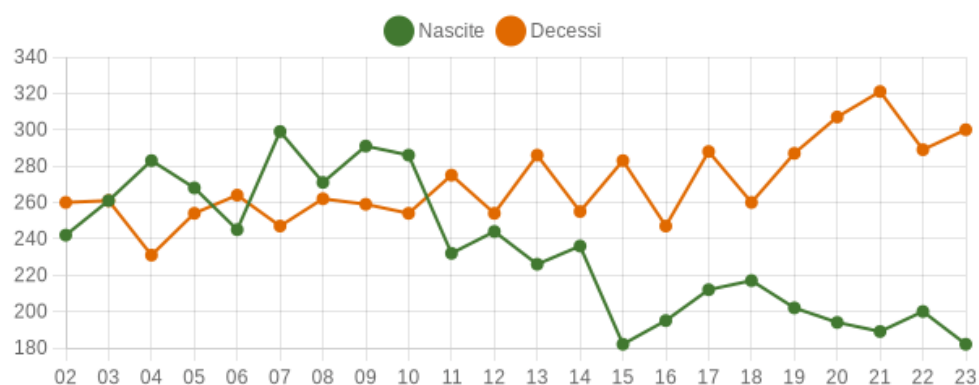
(*) popolazione post-censimento

Dal 2018 i dati tengono conto dei risultati del censimento permanente della popolazione, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo

metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI TERMINI IMERESE (PA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gen - 31 dic	242	-	260	-	-18
2003	1 gen - 31 dic	261	+19	261	+1	0
2004	1 gen - 31 dic	283	+22	231	-30	+52
2005	1 gen - 31 dic	268	-15	254	+23	+14
2006	1 gen - 31 dic	245	-23	264	+10	-19
2007	1 gen - 31 dic	299	+54	247	-17	+52
2008	1 gen - 31 dic	271	-28	262	+15	+9
2009	1 gen - 31 dic	291	+20	259	-3	+32
2010	1 gen - 31 dic	286	-5	254	-5	+32
2011 (1)	1 gen - 8 ott	181	-105	207	-47	-26
2011 (2)	9 ott - 31 dic	51	-130	68	-139	-17
2011 (3)	1 gen - 31 dic	232	-54	275	+21	-43
2012	1 gen - 31 dic	244	+12	254	-21	-10
2013	1 gen - 31 dic	226	-18	286	+32	-60
2014	1 gen - 31 dic	236	+10	255	-31	-19
2015	1 gen - 31 dic	182	-54	283	+28	-101
2016	1 gen - 31 dic	195	+13	247	-36	-52
2017	1 gen - 31 dic	212	+17	288	+41	-76
2018*	1 gen - 31 dic	217	+5	260	-28	-43
2019*	1 gen - 31 dic	202	-15	287	+27	-85
2020*	1 gen - 31 dic	194	-8	307	+20	-113
2021*	1 gen - 31 dic	189	-5	321	+14	-132

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2022*	1 gen - 31 dic	200	+11	289	-32	-89
2023*	1 gen - 31 dic	182	-18	300	+11	-118
2024	1 gen - 31 dic	174	-8	255	-45	-81

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

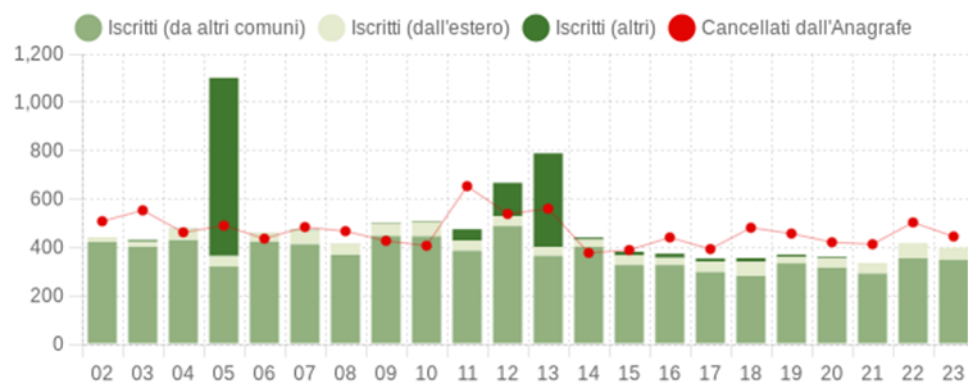
(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti

(*) popolazione post-censimento

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Termini Imerese negli ultimi anni.

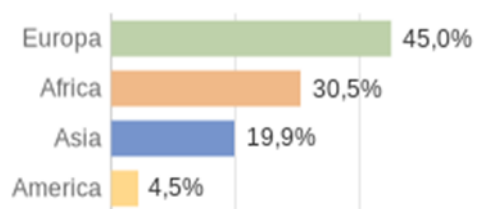
I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

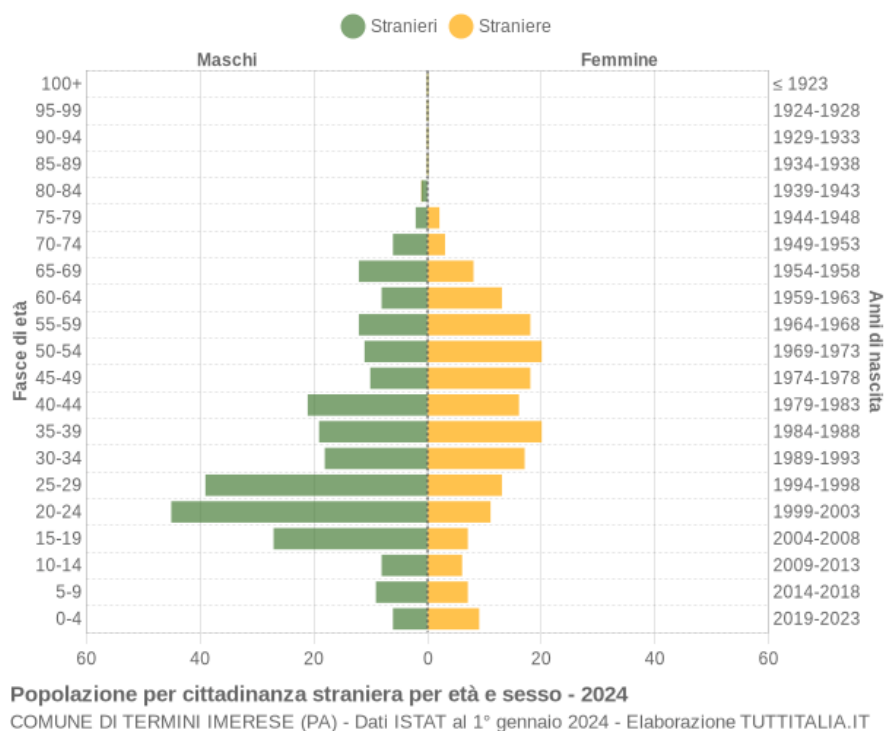
COMUNE DI TERMINI IMERESE (PA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Gli stranieri residenti a Termini Imerese al 1° gennaio 2024 sono **442**, di cui 188 donne e 254 maschi, e rappresentano l'1,8% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 23,1% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Repubblica Popolare Cinese** (9,7%) e dal **Bangladesh** (9,3%).

Si riporta altresì la distribuzione della popolazione straniera residente a Termini Imerese per età e sesso al 1° gennaio 2024 su dati ISTAT.



1.1.2. Condizione socio-economica del territorio e delle famiglie

La Città di Terminì Imerese è storicamente uno dei centri più importanti della fascia costiera tirrenica della Sicilia occidentale. La collocazione geografica del comune fa di Terminì Imerese una cerniera di collegamento tra l'area metropolitana di Palermo e il bacino del Parco delle Madonie. E' lo snodo di collegamento tra il continente e l'entroterra siciliano, attraverso importanti vie di comunicazione, (porto, snodo autostradale e ferroviario). Storicamente, la città ha esercitato il ruolo di centralità urbana per questo vasto territorio, in riferimento alla concentrazione di servizi e attività pubbliche, sono presenti numerose scuole di ogni ordine e grado, è sede di Tribunale, Giudice di Pace, Casa Circondariale, Agenzia delle Entrate, Distretto Sanitario e Presidio Ospedaliero. Sotto il profilo economico, al consolidato abbandono delle attività agricole, si aggiunge nell'ultimo decennio la profonda crisi del settore commerciale e industriale, legata soprattutto alla chiusura dello stabilimento FIAT e del suo indotto. L'area industriale di Terminì Imerese si caratterizzava per l'elevata specializzazione produttiva nel settore automobilistico, la chiusura dello stabilimento FIAT ha prodotto pesanti ricadute in ambito occupazionale, in un territorio che fino al 2001 registrava un rapporto tra addetti e popolazione residente pari al 32,7% più alto di quello regionale (20,8%) e quasi pari a quello nazionale (34,1%). Tra le tante ipotesi di salvataggio della fabbrica, si era presentata la possibilità di riconversione per la costruzione di auto elettriche. Nel 2016 è stata contrattualizzata la proposta di investimento della società Blutec Spa, che prevedeva una ricaduta occupazionale di 400 addetti, Blutec non ha realizzato l'investimento e nel mese di aprile 2018 è stata sottoposta alla procedura di revoca delle agevolazioni concesse. Attualmente la struttura del MiSE, sta monitorando lo stato di avanzamento del piano di sviluppo dello stabilimento, valutando nuovi percorsi di insediamento industriale nell'area di crisi di Terminì Imerese.

Le imprese attive nel territorio sono in grande maggioranza imprese di piccole dimensioni: quasi due su tre ha natura giuridica di impresa individuale per il resto società di capitale e società di persone. Dal punto di vista dei settori economici, l'economia di Terminì Imerese è dominata dal settore del commercio all'ingrosso e dettaglio, seguono le imprese del settore costruzioni e le

attività manifatturiere. Il tessuto imprenditoriale di Termini Imerese, negli ultimi anni, risulta molto statico e mostra immobilismo.

La chiusura di numerose attività commerciali, dello stabilimento FIAT e del suo indotto, che per questo territorio rappresentava il principale sblocco occupazionale, ha causato negli ultimi anni una profonda crisi socio economica. A ciò si deve aggiungere anche l'incremento di nuove povertà derivanti da problematiche legate a dipendenze da gioco, alcool, internet, ecc. In questo contesto si registra un significativo ricorso a forme di assistenza rivolte alla popolazione. In particolare, grazie al superamento del decennale stallo del Distretto sono stati erogati servizi essenziali a favore dei soggetti fragili: minori e famiglie in condizioni di povertà, anziani, persone con disabilità, adulti in grave condizione di marginalità. Nell'ottica di un welfare generativo, insieme ai tradizionali strumenti di intervento, l'ente sta puntando sulla sperimentazione. La Residenza virtuale a favore anche di persone che vivono in condizioni di insicurezza abitativa o in condizioni abitative inadeguate, il servizio di supporto all'integrazione dei minori con disabilità, il Patto di collaborazione per l'Invecchiamento attivo, confermano la possibilità di offrire risposte al bisogno di presa in carico e cura e protezione sociale, non trascurando l'attivazione dell'empowerment della persona, da oggetto della cura a soggetto di diritti. In questa direzione, altri servizi sono in avvio: i centri educativi territoriali, i cantieri educativi per minori con BES e DSA e le loro famiglie, il Dopo di Noi, le Dimissioni Protette.

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1. Organi di indirizzo

Di seguito si riporta la descrizione della composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo:

Giunta comunale

Ruolo	Nominativo
SINDACO	MARIA TERRANOVA
VICESINDACO/ ASSESSORE con deleghe: Attuazione del Programma; Risorse umane e Sicurezza sui luoghi di lavoro; CED e digitalizzazione; SUAP e Politiche per la promozione e lo sviluppo del commercio, dell'artigianato, delle attività produttive, delle attività finanziarie, dei servizi e delle libere professioni; Terme e Turismo.	NICOLA CASCINO
ASSESSORE con deleghe: Servizi alla persona, Sviluppo sociale, Servizi per l'infanzia e le famiglie, Rapporti con le associazioni ed il volontariato, Istruzione e Cultura; Edilizia residenziale pubblica; Edilizia scolastica.	MARIA CONCETTA BUTTA'
ASSESSORE con deleghe: Bilancio e tributi locali; Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare; Beni confiscati;	ROBERTO CURRERI

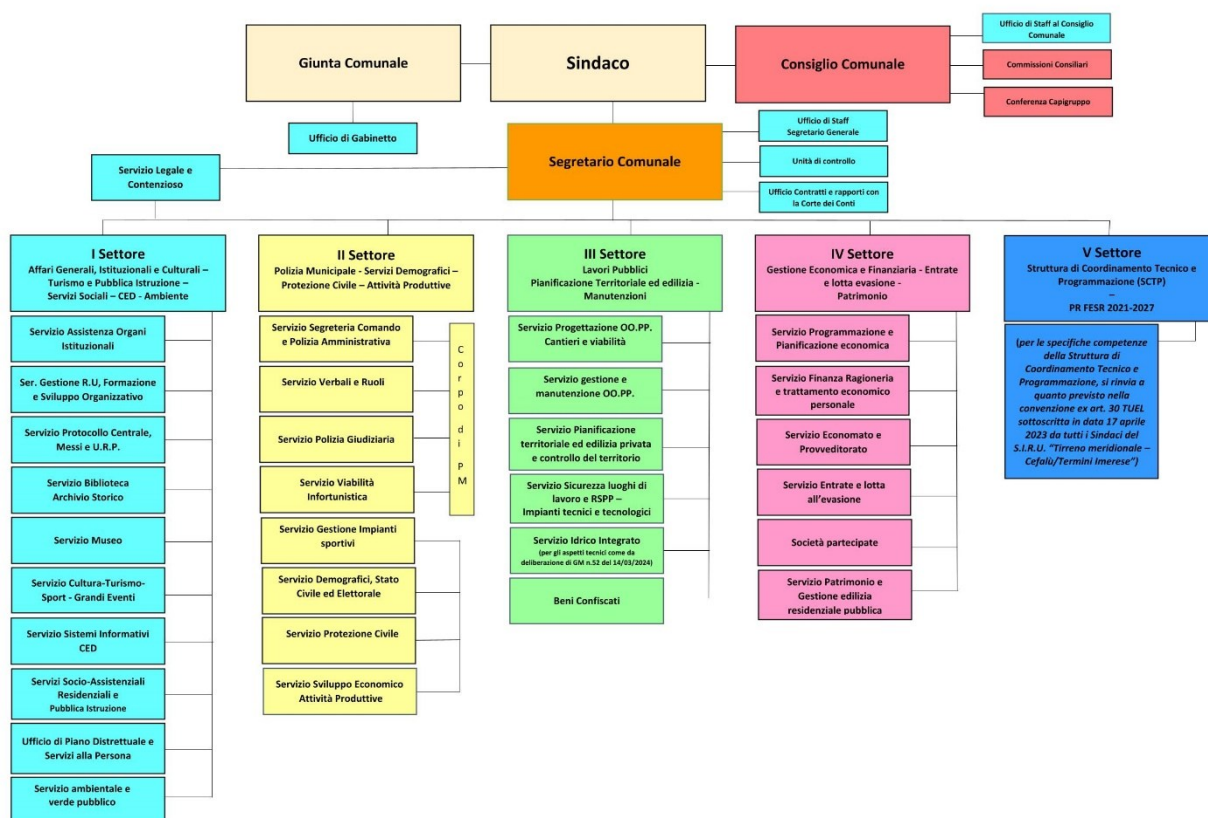
ASSESSORE con deleghe: Politiche per la realizzazione e la gestione delle aree verdi urbane; Politiche ambientali e del ciclo dei rifiuti; Vivibilità e decoro urbano; Toponomastica; Tutela e difesa degli animali	GIUSEPPE DI MAIO
ASSESSORE con deleghe: Politiche e strumenti di coesione territoriale – Fondi europei; Lavori Pubblici; Sport e impiantistica sportiva; Portualità - demanio marittimo; Reindustrializzazione; Pianificazione strategica e territoriale.	GIUSEPPE LUCIO MARIA PRETI

Consiglio comunale

Abbruscato Lorella, Arrigo Rosanna, Chiara Anna Maria Loredana, Comella Fabio, Conti Guglia Gaetano, Corpora Enrico, Cumbo Giuseppe, D'Angelo Francesco Paolo, Di Lisi Salvatore, Di Maio Giuseppe, Fullone Licia, Longo Michele (Presidente), Merlino Claudio, Miccichè Carmelo, Militello Carmelo, Sciascia Fabio.

1.2.2. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa, come da ultimo modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 14/03/2024.



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1. Sottosezione Valore pubblico

Le politiche, anche locali, generano degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder. Tali impatti possono essere classificati in: ECONOMICO – SOCIALE- AMBIENTALE – SANITARIO e ISTITUZIONALE (come solo fattore abilitante - Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica). Ogni Amministrazione deve porsi come obiettivo quello di porre in essere politiche di miglioramento delle condizioni di vita dei propri cittadini. In tale ottica ogni Amministrazione deve quindi tendere al perseguimento di obiettivi di Valore Pubblico.

Per Valore Pubblico s'intende: il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata.

In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.

Il PNA 2022 adottato da Anac con Delibera n.7 del 17.01.2023, affronta anche il tema del Valore pubblico, evidenziando come si tratti di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici; nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della 31 corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Per quanto concerne gli Enti locali, la legislazione in materia contabile-finanziaria prevede l'adozione di una **serie di strumenti di pianificazione e programmazione, che, almeno secondo le intenzioni del legislatore, dovrebbero costituire l'ambito ottimale dove sviluppare l'approccio al Valore pubblico, orientando in tal senso l'organizzazione e l'azione dell'Amministrazione.** A partire dalle Linee Programmatiche di Mandato, dal Documento Unico di programmazione (DUP), dal Bilancio di Previsione, dovrebbero essere definite, con un dettaglio progressivamente maggiore, le scelte strategiche ed operative che devono dar forma alla Visione degli amministratori ed essere alla base di politiche pubbliche volte a migliorare il benessere collettivo.

L'ente si trova in gestione provvisoria non avendo ancora approvato il Bilancio di previsione 2025/2027 il cui termine di approvazione è stato differito con Decreto ministeriale al 28 febbraio 2025 e non ha ancora approvato il Rendiconto di gestione non avendo ultimato il riaccertamento dei residui. Conseguentemente, gli atti di programmazione economica finanziaria e di rendicontazione adottati allo stato attuale sono i seguenti:

- **DUP 2024/2026 approvato con delibera di Consiglio comunale n. 33 del 26.06.2024;**
- **Bilancio di previsione 2024/2026 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 42 del 09.07.2024;**
- **Rendiconto di gestione 2023 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 53 del 10.09.2024.**
- **Bilancio consolidato 2023 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 107 del 19.12.2024.**

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti suddetti documenti. In particolare si fa riferimento alle indicazioni contenute nella sezione strategica del DUP e alle politiche derivanti dal programma di mandato dell'amministrazione. A seguito delle elezioni amministrative del mese di ottobre 2020 si è insediata la nuova compagine politica guidata dal Sindaco Avv. Maria Terranova, il cui programma di mandato intitolato "Termini Imerese Città di riferimento del Mediterraneo" si declina nei seguenti obiettivi:

1. Puntare sui soggetti e sulle forze vitali
2. La centralità dell'ambiente
3. La centralità delle persone
4. Idee e progetti per uno sviluppo sostenibile
5. Attività produttive e zona industriale
6. Beni culturali, cultura, turismo, sport
7. Acqua bene pubblico
8. La crescita digitale
9. Il metodo di governo
10. Amministrazione attiva
11. Tutela del benessere animale

Nella individuazione degli obiettivi di valore pubblico si fa anche riferimento alla Mission del Piano Nazionale di ripresa e resilienza. Nella definizione delle priorità strategiche dell'ente si tiene conto, pur se tale scelta non deve essere ritenuta vincolante per gli enti locali, anche dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e degli impegni che sono in essa contenuti per dare concreta attuazione ai 17 goal in essa previsti, cioè:

- 1) sconfiggere la povertà in tutte le sue forme e ovunque nel mondo;
- 2) sconfiggere la fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare l'alimentazione e promuovere l'agricoltura sostenibile;
- 3) salute e benessere di tutti ed a tutte le età;
- 4) istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti;
- 5) parità di genere ed autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze;
- 6) acqua pulita e servizi igienico sanitari;
- 7) energia pulita ed accessibile;
- 8) lavoro dignitoso e crescita economica;
- 9) imprese-innovazione ed infrastrutture, ridurre le disuguaglianze;
- 10) ridurre le disuguaglianze;
- 11) rendere le città e gli insediamenti urbani inclusivi, sicuri e sostenibili;
- 12) garantire modelli di consumo e produzione sostenibili;
- 13) adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze;
- 14) proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare ed invertire il degrado dei suoli e fermare la perdita di biodiversità;
- 15) promozione di società pacifiche ed inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive;
- 16) vita sott'acqua, conservare le risorse acquatiche per uno sviluppo sostenibile;

17) rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato per lo sviluppo sostenibile.

L'obiettivo dell'Amministrazione, è quello di supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità.

Il Valore Pubblico è generato:

- internamente all'Amministrazione, attraverso la gestione dell'organizzazione, del Piano delle Azioni Positive, del Piano della Formazione del Personale, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- esternamente all'Amministrazione nei confronti dell'utenza, attraverso il Piano dei Fabbisogni, il Piano degli Obiettivi e la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.

Le dimensioni del Valore Pubblico, fondamentali per favorire la transizione del Comune di Termini Imerese sono:

- economica, si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;
- personale e socio-culturale, si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, disabili ecc.) e alle relative condizioni sociali;
- educativo, si riferisce all'implementazione dell'offerta formative e di crescita civica delle nuove generazioni;
- socio assistenziale è relativo alla fascia di popolazione che maggiormente vive il disagio economico oltre che l'emarginazione ed il degrado nel contesto urbano;
- ambientale è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che la Città dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante.

Sulla base di queste previsioni l'ente indica le seguenti ulteriori priorità strategiche che intendono realizzare:

Obiettivo strategico	Indicatore	Destinatari	Modalità di verifica	Risultato atteso
Aumento della raccolta differenziata	Percentuale di raccolta differenziata	Tutti i cittadini	Dati sulla raccolta dei rifiuti	Rendere la città pulita
Crescita digitale	Quantità di servizi erogati esclusivamente in modalità digitale	Tutti i cittadini	Dati elaborati dall'ente	Migliorare l'accessibilità digitale
Semplificazione e dei procedimenti	Numero di procedimenti verificati e reingegnerizzati	Tutti i cittadini	Customer satisfaction e dati elaborati dall'ente	Semplificazione dei procedimenti

Transizione energetica Riqualficazion e impianto di P.I.	Ridurre i costi	Tutti i cittadini	Risultati nel rendiconto	Ridurre i costi a carico dei cittadini e migliorare il servizio di P.I.
Incremento della sicurezza urbana	Riduzione del numero di reati commessi	Tutti i cittadini	Rapporto sulla sicurezza del Ministero dell'Interno e dati elaborati dall' ente	Garantire maggiore sicurezza ai cittadini
Next Generation EU (PNRR)	Attuazione interventi programmati	Tutti i cittadini	Rendicontazion e interventi	Ripresa economica
Centralità delle persone	Soddisfazione del cittadino sulle condizioni della città e sui servizi erogati - riattivazione luoghi di aggregazione e di comunità ed aumento del numero di bambini	Tutti i cittadini	Customer satisfaction e dati demografici	Migliorare l'inclusione e potenziare la solidarietà sociale
Sviluppo economico sostenibile	Numero di imprese insediate	Tutti i cittadini	Dati Camera di Commercio	Incrementare gli insediamenti produttivi
Turismo - cultura	Aumento della presenza di turisti – ampliare offerta turistica ed elevarla qualitativamente	Tutti i cittadini	Dati annuali elaborati dalla regione	Promuovere il territorio e aumentare il numero di visitatori
Pubblica amministrazio ne efficace ed efficiente	Miglioramento continuo organizzazione interna – valorizzazione del personale -	Tutti i cittadini	Dati elaborati dall'Ente	Ottimizzazione delle risorse disponibili e sviluppo delle competenze migliorando l'efficienza della struttura nella erogazione dei servizi

Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'ente

- ✓ Obiettivi per il miglioramento della salute digitale dell'Ente

Nel corso del triennio 2025/2027 l'ente è impegnato a realizzare, con cadenza almeno annuale, la reingegnerizzazione e la semplificazione delle procedure di interesse dei cittadini e delle imprese, nonché alla definizione della relativa modulistica standardizzata. L'obiettivo è quello di migliorare i propri servizi esterni, in particolare nell'accesso da parte dei cittadini ed imprese ai servizi online, e nella conseguente interoperabilità con il proprio sistema interno di scrivania virtuale dell'Ente. Quanto agli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia, l'Ente potrà realizzarla seguendo i principi fondamentali del Piano Triennale per l'Informatica, ed in particolare quelli di interoperabilità e once-only, per evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite, e user-centric, prevedendo modalità di miglioramento continuo dei servizi, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo. Relativamente agli obiettivi di digitalizzazione, il Comune ha già intrapreso un percorso di digitalizzazione dei propri processi interni ed esterni, in particolare nell'adozione delle linee guida AGID in materia di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici.

Il comune ha anche aderito agli avvisi di Pa-digitale 2026 per la migrazione sul cloud dei propri servizi (avviso 1.2 PNRR), l'adozione della Piattaforma Digitale delle Notifiche (avviso 1.4.5 PNRR), e interoperabilità delle banche dati (avviso 1.3.1. PNRR) e proverà ad aderire ad eventuali prossimi avvisi sulla piattaforma; dovrà continuare a mantenere attivi ed aggiornare i servizi ricompresi nelle azioni 2.2.1 e 2.2.3 di Agenda Urbana a valere sui fondi PO-FESR 2014-2020. A tal fine nel corso del 2024 sono stati avviati i primi progetti di cui alle misure 1.2 "Abilitazione al Cloud" e 1.3.1 "interoperabilità delle banche dati" mentre è in fase di ultimazione l'avviso relativo alla misura 1.4.5 del PNRR. In particolare l'implementazione dei suddetti avvisi proseguirà il percorso di innovazione e digitalizzazione già avviato da diverso tempo dall'Ente.

Gli obiettivi di accessibilità delle pubbliche amministrazioni mirano a migliorare l'accessibilità dei servizi web e delle applicazioni mobile di cui sono titolari tutti i cittadini, indipendentemente dalle loro abilità, affinché possano accedere e fruire dei servizi pubblici in modo equo, efficace e senza discriminazioni. Gli obiettivi di accessibilità devono essere pubblicati dalle Pubbliche Amministrazioni obbligatoriamente entro il 31 Marzo di ogni anno sia su amministrazione trasparente che sul portale dell'Agid. In coerenza con gli altri anni, il 13 marzo 2025, sono stati prodotti i nuovi obiettivi di accessibilità afferiti all'anno 2025.

Sul piano della informatizzazione, con riferimento all'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti, nel corso del 2024 il Comune ha reingegnerizzato i propri processi interni ed esterni, in particolare ha aggiornato i workflows documentali per la predisposizione, firma, pubblicazione e conservazione degli atti amministrativi quali determine, delibere, ordinanze, decreti. L'obiettivo per il futuro, come specificato, sarà quello di migliorare i propri servizi esterni, in particolare nell'accesso da parte dei cittadini ed imprese ai servizi online. Inoltre, sempre nell'anno 2024, si è proceduto alla completa informatizzazione dell'aula consiliare, con la registrazione dei lavori d'aula e la possibilità di trasmettere in streaming le relative sedute pubbliche. Il sistema consente anche che le riunioni consiliari possano svolgersi, integralmente o anche soltanto parzialmente, da remoto. Gli interventi, oltre che registrati, vengono trascritti in maniera automatica.

Nel corso del triennio 2025/2027 l'ente è impegnato a realizzare la completa informatizzazione delle seguenti attività:

- Pagamento tasse, tributi e contributi, utilizzando in primo luogo PagoPA;
- Inventario beni immobili e delle posizioni attive patrimoniali;
- Gestione dei vincoli di trasparenza;
- Gestione dei sinistri stradali;
- Gestione delle sanzioni per le inosservanze al Codice della Strada;
- Gestione dei servizi abitativi;
- Gestione delle procedure autorizzative edilizie;
- Gestione dei servizi socio assistenziali.

✓ Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Piano delle azioni positive

Le amministrazioni sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal D.P.R. n. 81/2022 nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al prima citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze n. 132/2022 non ne fa menzione. Si ritiene utile che esso sia compreso, quanto meno nelle sue linee guida, nel PIAO, collocandolo nella sottosezione "Valore pubblico".

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità. Le disposizioni del citato D.Lgs., hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento). Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

Al fine delle determinazione degli obiettivi, azioni e iniziative da intraprendere nel triennio 2025-2027 per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione, si rinvia all'allegato piano approvato con delibera di G.M. n. 41 del 21.02.2025.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento” in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

La creazione del valore pubblico non può prescindere dalla formazione del personale come evidenziato nell’ultima direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione per la quale nell’attuale contesto economico e sociale, caratterizzato da impetuosi avanzamenti tecnologici, continui cambiamenti delle aspettative dei cittadini e degli utenti dei servizi, e sfide globali, la formazione del personale è indispensabile per consentire alle amministrazioni pubbliche di raggiungere adeguate performance che, per quantità e qualità, possano soddisfare le domande e i bisogni espressi da persone e comunità del proprio contesto di riferimento. La formazione del personale costituisce, quindi, nella prospettiva del PIAO (e non solo), una delle determinanti della creazione di valore pubblico; quest’ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l’equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico. Le persone che ricevono formazione in aree come l’etica, l’analisi delle politiche e il coinvolgimento degli stakeholder sono meglio preparate a prendere decisioni che contribuiscono alla creazione di valore pubblico. La formazione del personale deve essere considerata quindi, innanzi tutto, come un catalizzatore della produttività e dell’efficienza organizzativa. Deve essere progettata e realizzata con l’obiettivo di incentivare l’innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione.

Sul versante interno, la formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all’impegno dei dipendenti. La crescita delle persone attraverso la formazione e, più in generale, il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa. Questi fattori, insieme ad altri di natura organizzativa, oltre a concorrere alla realizzazione di incrementi di produttività, promuovono un clima lavorativo positivo e coeso, alimentando un ambiente in cui le persone sono incentivate a dare il meglio di sé e a contribuire proattivamente ai compiti dell’amministrazione. Sul versante esterno, le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale producono esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni; una più forte legittimazione delle amministrazioni costituisce un incentivo non economico dei dipendenti pubblici, una leva di engagement e una spinta all’ulteriore miglioramento delle loro competenze.

2.2. Sottosezione Performance

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della L. 4/3/2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, in base all’art. 10, comma 1, lett. a) impone alle Amministrazioni di individuare e attuare le priorità politiche, le strategie di azione e gli obiettivi programmatici, collegandoli con i contenuti del bilancio, attraverso l’approvazione di un documento denominato “Piano della performance”.

Il citato D.Lgs. n. 150/2009, cd. “decreto Brunetta”, ha operato una profonda riforma del lavoro pubblico, introducendo una nuova disciplina dei sistemi di misurazione e valutazione della

prestazione dell'Amministrazione, dei responsabili e dei dipendenti, successivamente modificati dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74. In particolare, il decreto ha previsto che tutte le Amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione della performance, coerente con le strategie politiche dell'Ente, che si integri con i sistemi di controllo, i documenti in materia di programmazione finanziaria e di bilancio, di trasparenza e integrità, affinché vengano assicurati elevati standard qualitativi e quindi economici dei servizi. La finalità è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione Pubblica e, allo stesso tempo, rendere partecipi i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione si è prefissata, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza.

Il Piano della Performance, disciplinato dall'art. 10 comma 1, lettera a) del d.lgs. 150/09, costituisce il documento dal quale prende avvio l'intero ciclo della performance. Con tale atto l'organo di indirizzo politico definisce, con la collaborazione dei dirigenti/responsabili, gli obiettivi, le risorse necessarie per raggiungere tali obiettivi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 ha praticamente soppresso gli adempimenti concernenti al Piano performance, che risulta confluito in un'apposita sezione del PIAO.

Il DM del 24 giugno 2022, con il quale è stato adottato il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, per quanto concerne la performance, prevede che la sottosezione del PIAO è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno: 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. È necessario, inoltre, tenere in considerazione lo stretto rapporto che intercorre tra Piano della Performance e Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). Il D.lgs. 97/2016, con l'introduzione del comma 8-bis all'art. 1 della legge 190, affida all'OIV il compito di verificare, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza. La presente sottosezione viene predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Essa deve indicare, almeno: 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. Detti obiettivi sono indicati nella sottosezione che precede.

L'Amministrazione intende dare evidenza agli obiettivi immediatamente attuativi desunti dalle Linee Programmatiche di Mandato. Tra questi sono individuati, come fondamentali, gli obiettivi di performance, ovvero obiettivi specifici su base annuale e/o triennale, definiti dagli organi di indirizzo politico amministrativo sentiti il Segretario Generale e i Dirigenti. In merito è fondamentale il confronto tra gli stessi Dirigenti e i rispettivi Assessori di riferimento, quale inevitabile passaggio per collegare gli obiettivi all'attuazione delle linee di mandato e, quindi,

delle finalità politiche del corrente mandato amministrativo. Il Piano non ha trascurato gli importanti adempimenti a cui è chiamata l'Amministrazione, con particolare riferimento all'introduzione di misure di prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ed all'adempimento degli obblighi di trasparenza, sanciti dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., qualità dei servizi e con le connesse esigenze tecnico-organizzative.

Al fine di rendere più agevole la lettura del presente piano, le schede afferenti gli obiettivi di performance vengono allegate al presente documento. Si allega il "Piano performance provvisorio" 2025 – 2027.

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Questa sottosezione assorbe il **Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza** che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. 81/2022. Essa va redatta nel pieno rispetto della legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del D.Lgs. 33/13 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione del Valore Pubblico. La sottosezione è stata predisposta, quindi, dal RPCT, nominato con determina sindacale n. 4 del 13 febbraio 2025, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019, PNA-2022 e PNA 2023 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza. Il contenuto del PTPCT è riportato in allegato corredato da: mappatura dei processi; scheda di valutazione dei rischi corruttivi; trattamento dei rischi corruttivi ed elenco degli obblighi di pubblicazione, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Nella struttura organizzativa comunale sono in servizio, alla data di adozione del presente documento, le seguenti unità di personale:

n. 1 Segretario generale	
PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA (escluso il personale che presta servizio a comando)	
Area	Nr.
Dirigente	5 (di cui n. 1 part-time)
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)	43 (di cui n. 6 part-time)
Area Istruttori (ex cat. C)	70 (di cui n. 34 part-time)
Area Operatori esperti (ex cat. B1 e B3)	52 (di cui n. 27 part-time)
Area Operatori (ex cat. A)	7 (di cui n. 1 part-time)
Totale	177 (di cui n. 68 part-time)

L'ente è organizzato sulla base dell'organigramma generale, allegato alla Deliberazione di Giunta Municipale n. 52 del 14.3.2024, già rappresentato al paragrafo 1.2.2. *Struttura organizzativa*.

La struttura organizzativa risulta composta dalle seguenti 5 macro strutture organizzative, coordinate da Dirigenti, con i relativi servizi, come da organigramma di cui al paragrafo 1.2.2., per ulteriori specificazioni relative alla struttura organizzativa, si rinvia all'allegato Piano delle Performance.

3.2. Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, facendo riferimento a concetti più ampi, definisce il lavoro agile in modo molto chiaro come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione. In Italia ne è stata elaborata la definizione quale "modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione. È un concetto articolato, che si basa su un pensiero critico che restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati, mentre il telelavoro comporta dei vincoli ed è sottoposto a controlli sugli adempimenti".

Il lavoro agile si pone quindi come patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore, basato sul principio guida "FAR BUT CLOSE", ovvero "lontano ma vicino". In tale quadro la collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori concorre alla creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

Tale principio si basa sui seguenti fattori:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

Riferimenti normativi

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che "le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera".

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"* disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *"in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva"*.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Le misure più significative riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015);
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni);
- Introduzione del POLA: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività' che possono essere svolte in modalità' agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità' e della progressione di carriera, e definisce, altresì', le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché' della qualità' dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.* (Art. 263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020);
- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020);
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA.

Modalità attuative, obiettivi e destinatari

Ai sensi dell'articolo 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015, le amministrazioni pubbliche erano chiamate a redigere il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) è diventato una sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Questo cambiamento è stato introdotto per integrare meglio il lavoro agile nella pianificazione generale delle attività delle amministrazioni pubbliche. Il POLA, ora parte del PIAO, definisce le modalità di attuazione del lavoro agile. Lo stesso dovrà, quindi, essere inserito come sezione del PIAO nella sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile.

La regolamentazione del Lavoro Agile si propone di:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;

- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile della Città.

Il Comune in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale intende procedere, previo eventuale confronto con i soggetti sindacali coinvolti nella CCDI, nel corso dell'anno 2025, a perfezionare la definizione di tali modalità. In sede di approvazione del PIAO definitivo si darà corso alla disciplina del lavoro agile. Saranno dunque definiti le strategie e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, trattando i seguenti temi:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile;
- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

3.3. Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Per il dettaglio in materia dotazione, di spese del personale e piano dei fabbisogni si rimanda agli allegati al presente documento, costituiti da: Piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 26/02/2025 e aggiornato con deliberazione GM n. 76 del 10/04/2025 (primo aggiornamento).

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere si dà atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale, giusta Deliberazione G.M. nr. 42 del 21.2.2025.

3.3.1. Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento

strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le Pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. La programmazione e la gestione delle attività formative devono, altresì, essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Riferimenti Normativi

Il Piano triennale della formazione del personale (PTF) si inserisce nel seguente quadro normativo:

- D.lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l’art. 1, comma 1, lettera c), e art. 7;
- Direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 13 dicembre 2001 “Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni”;
- Direttiva del Ministro per l’innovazione e le tecnologie e del Ministro per la funzione pubblica avente ad oggetto “Progetti formativi in modalità e-learning nelle pubbliche amministrazioni” del 6 agosto 2004;
- Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”;
- D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, in particolare art. 37;
- Legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, in particolare, l’art. 1, commi 5, lettera b), comma 8; 10 lettera b) e 11;
- Il D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm.ii. “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” in particolare, art. 15, comma 5;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, in particolare art. 32, paragrafo 4;
- Legge n. 81/2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” e Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la pubblica amministrazione;
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, in particolare, il paragrafo 3.5;
- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling), con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale. A tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni

effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- Il Decreto Reclutamento convertito dalla legge 113 del 06/08/2021, in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022) i cui ambiti di intervento sono illustrati in premessa;
- Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche del 22/07/2022 adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia;
- CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, in particolare, il capo V “Formazione del personale”, artt. 54, 55 e 56;
- Direttiva del 23 marzo 2023 a firma del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di ripresa e Resilienza”;
- Direttiva del 14 gennaio 2025 a firma del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti;
- Fonti normative interne dell’Ente

Costituiscono fonti normative interne per l’attività formativa dell’Ente i seguenti atti e documenti:

- Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) che confluisce nella Sezione Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione del PIAO;
- Il Piano Triennale delle Azioni Positive che confluisce nella Sezione Organizzazione e capitale umano del Piao.
- Il Codice di comportamento del Comune.

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell’Ente, in linea con le finalità previste dall’art. 1, comma 1, del D.lgs. 165/2001, rivolte all’accrescimento dell’efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l’Ente assume la formazione quale leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all’investimento in attività formative.

Il Piano integrato delle attività e dell’organizzazione (PIAO), introdotto dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021, mette in stretta correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della performance, tessendo una strategia integrata di gestione delle risorse umane.

La progettazione dei servizi di formazione si ispira ai seguenti principi:

- ✓ Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi - la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una

maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente

- ✓ Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali - i percorsi formativi devono essere volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali previste nel Sistema di Valutazione del Comune;
- ✓ Pari opportunità - l'Amministrazione individua i dipendenti per la partecipazione ai corsi sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
- ✓ Continuità - la formazione è erogata in maniera continuativa;
- ✓ Partecipazione - il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- ✓ Efficacia - la formazione deve essere monitorata sia attraverso la partecipazione dei dipendenti sopra descritta sia verificando l'impatto sul lavoro.

Gli obiettivi della formazione sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali;
- 3) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
- 4) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- 5) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- 6) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- 7) dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;
- 8) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione, ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;
- 9) supportare l'utilizzazione del lavoro agile.

L'Ente, pertanto, sulla base dei principi ispiratori sopra indicati, per il triennio 2024 – 2026, ha inteso intervenire sulle aree di formazione esplicitate nella deliberazione di Giunta comunale n. 218 del 11/11/2024, avente ad oggetto: *“Rilevazione fabbisogni formativi del personale dipendente. approvazione del Piano della formazione 2024/2026”*, che si allega al presente Piano.

Le aree di formazione si intersecano nelle varie aree di intervento appresso indicate:

- 1) **Area giuridico-normativa generale:** conoscenze, tecniche e capacità inerenti le materie giuridico/amministrative e la normativa generale (ad es. aggiornamenti normativi specifici, procedimento amministrativo, tecniche normative e costruzione di atti amministrativi, regolamenti, etc.)
- 2) **Area organizzativa:** processi organizzativi del lavoro e la gestione delle risorse umane (ad es. processi organizzativi, sicurezza luoghi lavoro, disciplina del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, progettazione organizzativa, metodologie e strumenti di gestione delle risorse etc.)
- 3) **Area manageriale:** attività del management pubblico – processi e metodologie decisionali (ad es. mappatura dei processi ed analisi dei carichi di lavoro, project management,

reingegnerizzazione processi d'ufficio, processi di valutazione: analisi, costi, benefici e risultati etc.)

- 4) **Area comunicazione:** diffusione dell'informazione e comunicazione interpersonale, organizzativa e istituzionale (ad es. normativa sulla comunicazione istituzionale, strumenti e metodi per favorire la comunicazione con l'utenza esterna e interna, attività di promozione e di immagine etc.)
- 5) **Area economico-finanziaria:** tecniche relative alle materie economico-finanziarie e contabilità pubblica (ad es. analisi bilancio e costi dei servizi, normativa fiscale, contabilità pubblica, gestione dei beni patrimoniali, metodi e tecniche per la ricerca di risorse finanziarie, rendicontazione progetti etc.)
- 6) **Area controllo di gestione:** pianificazione e valutazione dei costi e dei risultati (ad es. sistema di funzionamento dei controlli interni, controllo direzionale, definizione processi di pianificazione, sistema di definizione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi etc.)
- 7) **Area informatica e telematica:** utilizzo strumenti informatici e software (ad es. gestione operativa stazioni di lavoro, software d'ufficio, gestione testi, fogli di calcolo, dbase, posta elettronica, browser, etc.)
- 8) **Innovazione e trasparenza:** metodi e strumenti di innovazione e trasmissione delle informazioni (ad es. trasparenza amministrativa e obblighi di pubblicazione, documento informatico e firma digitale, posta elettronica certificata etc.)
- 9) **Area internazionale:** progetti e finanziamenti di ambito comunitario (ad es. strumenti normativi e di indirizzo, ricerca e utilizzo dei fondi comunitari, rendicontazione progetti comunitari etc.)
- 10) **Area tecnico specialistica:** Attività specifiche

Va garantita la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle aree esposte a maggiore rischio corruttivo;
- Etica pubblica
- Codice di comportamento;
- Sicurezza sul lavoro.

La recente direttiva della Funzione Pubblica datata 14 gennaio 2025 e avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" ha evidenziato, tra l'altro, come lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche sia al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal (e necessari per l'attuazione del) PNRR, le amministrazioni si avvalgono in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "*Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni*" (Syllabus).

Syllabus rende progressivamente disponibili percorsi formativi customizzati sulle esigenze dei dipendenti delle amministrazioni centrali e locali, volti primariamente a rafforzare le competenze di base, e approfondimenti e aggiornamenti rispetto a tematiche più specifiche o di natura specialistica, fruibili in apprendimento autonomo.

La fruizione, da parte dei dipendenti pubblici, di percorsi formativi attraverso la piattaforma Syllabus consente alle amministrazioni, tra l'altro, di:

1. verificare, lo “stato di salute” delle competenze del proprio capitale umano e, quindi, attivare percorsi formativi specifici per ciascun dipendente finalizzati a colmare i propri gap di competenza, rilevati attraverso l'assessment individuale in entrata;
 2. rafforzare diffusamente le competenze trasversali del proprio personale, nella prospettiva della formazione continua;
 3. concorrere all'assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze.
- Il Comune aderirà al progetto “Syllabus competenze digitali per la Pa” iscrivendo i dipendenti del Comune alla piattaforma governativa “Competenze Digitali” per fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.

Pertanto, l'ente, per il tramite del 1 Settore – servizio personale:

- a) si registra sulla piattaforma Syllabus;
- b) abilita tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus e, necessariamente, il personale neoassunto;
- c) assegna ai propri dipendenti i percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma Syllabus in quanto necessari per l'attuazione dei processi di innovazione del PNRR, delle sue milestones e dei suoi target.

La piattaforma Syllabus, per la natura dei contenuti formativi e per le metodologie di apprendimento, costituisce l'entry point del sistema formativo pubblico.

L'ente programma, inoltre, tenuto conto dei vincoli di bilancio percorsi formativi di approfondimento e di carattere specialistico su ciascuna delle aree di competenza della transizione digitale amministrativa ed ecologica, come pure i necessari percorsi di creazione e sviluppo delle competenze tecniche relative alle proprie funzioni caratteristiche.

L'Ente, inoltre, ha previsto l'adesione al percorso di accesso ai finanziamenti del PNRR messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica-progetto PerForma PA-.

Tra i soggetti coinvolti nell'attività di formazione rilevano:

- **I dirigenti di concerto con il Segretario Generale.**

Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione. Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati; Assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR; Operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa; Promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

- **Dipendenti.**

In qualità di destinatari della formazione vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la definizione a monte dei contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali e attraverso la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e, infine, mediante la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

Gli stessi esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento; esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali; conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i

termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati

- **Nucleo di valutazione**

Accerta il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi delle amministrazioni e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi di dirigenti e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della performance

I corsi di formazione oggetto del presente Piano potranno essere organizzati nel seguente modo:

- internamente: mediante l'utilizzo di professionalità interne, quali il Segretario Generale, i dirigenti, i titolari di EQ ed altro personale qualificato, sulla scorta dell'esperienza maturata e delle conoscenze acquisite nell'ambito della propria attività lavorativa, oltre che delle peculiarità proprie del Comune;
- mediante utilizzo di professionalità esterne all'ente o di enti esterni. Il sopravvenire di continue modifiche e innovazioni giuridiche rende necessario un costante aggiornamento ed un continuo processo di approfondimento e riflessione per fornire agli operatori gli strumenti che consentano di inserire tali modifiche in un ampio contesto di innovazione della Pubblica Amministrazione.

Le modalità di erogazione della formazione fino a poco tempo fa privilegiate hanno subito negli ultimi anni un radicale mutamento. Le attività formative, pertanto, potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti: Formazione in aula; Formazione attraverso webinar; Formazione in streaming.

Resta, infine, favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso le banche dati e abbonamenti on-line tematici che gli uffici hanno a disposizione, patrimonio di consultazione comune per l'aggiornamento continuativo del personale.

Dal 2020, non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha, infatti, abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente nel contesto finanziario in cui l'ente si muove. In ogni realtà lavorativa la formazione rappresenta un elemento fondamentale di ogni strategia aziendale e deve essere "effettiva" ed "efficace".

L'efficacia della formazione si concretizza nel trasferimento al lavoro di quanto appreso durante il percorso formativo e nell'uso delle conoscenze e delle capacità in maniera coerente con gli obiettivi dell'organizzazione. In questo senso la formazione assume, dunque, un'importanza strategica per la valorizzazione delle potenzialità di un'organizzazione e dei suoi dipendenti, assicurando resilienza e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi.

Il Servizio Personale – Settore I - provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione, secondo le comunicazioni effettuate dai rispettivi Dirigenti/Responsabili di Settore e la relativa trasmissione degli attestati dei partecipanti per il successivo caricamento nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente. Si specifica che, in sede di approvazione del PIAO definitivo, 2025-2027, si procederà ad aggiornare la presente

sottosezione, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal vigente CCNL comparto funzioni locali.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto 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, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- le modalità circa 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 dell'intero processo di gestione del rischio, vengono effettuate secondo quanto previsto nel Piano stesso;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.