

PIAO 2023/2025

Comune di SANT'AGATA DI MILITELLO
Città Metropolitana di Messina

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

Premessa.....	pg. 03
Riferimenti normativi.....	pg. 04
Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell’Amministrazione.....	pg. 07
Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pg. 09
SottoSezione 2.1 – Valore pubblico.....	pg. 09
SottoSezione 2.2 – Performance.....	pg. 09
SottoSezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.....	pg. 11
Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pg. 13
SottoSezione 3.1 – Struttura organizzativa.....	pg. 13
SottoSezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile.....	pg. 16
SottoSezione 3.3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale	pg. 18
3.3.1 – Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente.....	pg. 18
3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane.....	pg. 18
3.3.3 – Formazione del personale.....	pg. 21
Sezione 4 – MONITORAGGIO.....	pg. 23

Allegati:

1. SottoSezione Rischi Corruttivi e Trasparenza 2023-2025;
2. Piano della performance - Piano dettagliato degli obiettivi 2023-2025;
3. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP) 2023-2025;
4. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2023-2025
5. PIANO TRIENNALE FORMATIVO per il periodo 2023-2025.

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il presente **PIAO per il triennio 2023-2025** è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024 con **delibera di G.M. n.126** in data **26.10.2022**.

La struttura del presente PIAO si compone delle seguenti parti:

- ✚ **Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione;**
- ✚ **Sezione 2 –**
 - **SottoSezione Performance** (non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti);
 - **SottoSezione Rischi corruttivi e trasparenza;**
- ✚ **Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano.**

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 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 - in particolare: il Piano della **performance**, il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT)**, il Piano organizzativo del lavoro agile (**Pola**) e il Piano triennale dei fabbisogni del personale (**PTFP**) - 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 ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente. Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai *Rischi corruttivi e trasparenza* (Piano nazionale anticorruzione (PNA) ed atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, **le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.**

Ai sensi dell'art. 6¹ del **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022** concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3)², per la mappatura dei processi,

¹ **D.M. 30 giugno 2022, n. 132 - Art. 6** "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti": "1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. 2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. 3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo."

² **D.M. 30 giugno 2022, n. 132 - Art. 3** "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione": "1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: (...) c) Rischi corruttivi e trasparenza: la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base

limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del citato decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di *performance* a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2³.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'**art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022** concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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: (...) 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; (...).

³ **D.M. 30 giugno 2022, n. 132 - Art. 4** "Sezione Organizzazione e Capitale umano": "1. La sezione 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. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta; 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) (...); 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 dimissioni di servizi, attività o funzioni; (...).

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha, quindi, il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con I documenti di programmazione economica finanziaria

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il presente **PIAO** integra il **Piano dei fabbisogni di personale**, il **Piano delle azioni concrete**, il **Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali**, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il **Piano della performance**, il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**, il **Piano organizzativo del lavoro agile** e il **Piano Triennale di azioni positive**.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	SANT'AGATA DI MILITELLO	
Indirizzo	VIA MEDICI N. 252	
Recapito telefonico	0941701000	
Indirizzo sito internet	http://www.comune.santagatadimilitello.me.it	
e-mail	protocollo@comune.santagatadimilitello.me.it	
PEC	protocollocomune.santagatadimilitello@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	84000470835	
Sindaco	DOTT. MANCUSO BRUNO	
Numero dipendenti al 31.12.2022	44	
Numero abitanti al 31.12.2022	12061	

7

Per l'analisi del contesto esterno e di quello interno dell'Ente, si rinvia **all Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**,

L'organizzazione del Comune di Sant'Agata Militello è articolata in una Segreteria Generale e n. 8 Posizioni Organizzative denominate Aree con a capo di ogni Area è posto un incaricato di Posizione Organizzativa. Ogni Area è ulteriormente articolata in servizi la cui responsabilità è affidata a singoli dipendenti. In mancanza dell'identificazione del dipendente responsabile del servizio, la responsabilità risulta in capo al responsabile dell'Area EQ.

Segreteria Comunale

Segretario Comunale Dott.ssa Maria Gabriella Crimi Segretario Generale Comunale in convenzione con il Comune di Capri Leone (ME)

Area I - AFFARI GENERALI CONTRATTI DEMOGRAFICI

Responsabile: Dott. Antonino Bertolino – Vice Segretario Generale AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Area II – ISTRUZIONE SOCIALE URP

Responsabile :Dott.ssa Piera Zingales Botta fino al 31.01.2023 .- interim Responsabile Area I e Responsabile Area V

Area III - SERVIZI FINANZIARI TRIBUTI PERSONALE

Responsabile: Dott.ssa Giuseppina Smiriglia - AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Area IV – CULTURA E TURISMO UNIONE DEI COMUNI COMUNICAZIONE

Responsabile: Dott.ssa Scaglione Adriana – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA

QUALIFICAZIONE
Area V - POLITICHE SOCIALI INFRASTRUTTURE GRANDI OPERE AREA INTERNA NEBRODI Responsabile: Ing. Giovanni Amantea – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE
Area VI - PIANIFICAZIONE URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA Responsabile: Arch. Carmelo Gambadauro - AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE
Area VII – AMBIENTE GARE PROTEZIONE CIVILE MANUTENZIONI Responsabile: Ing. Calogero Silla – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE
Area VIII - POLIZIA LOCALE Responsabile: Dott. Giuseppe Vitale - Agente di Polizia Municipale, incaricato di P.O. – AREA DEGLI ISTRUTTORI

Infine, per la **Mappatura dei processi** e, con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, la distribuzione degli stessi nelle differenti Aree di rischio (cd. *Catalogo dei rischi*) nonché per l'analisi dei rischi nel dettaglio, si rimanda all'allegata **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, (Allegato Nr. 1)**.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SI DA ATTO che la presente sezione è stata già approvata con delibera n. 100 del 16.10.2023 nelle more dell'Approvazione dei documenti di programmazione economico finanziaria, al fine della funzionalità dei servizi e della pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza, richiamata nella deliberazione di Giunta Comunale n.127 del 22.12.2023, assegnazione dote finanziaria 2023/2025 - approvazione PEG, a cui si rimanda come parte integrante e sostanziale del presente atto, e che di seguito si riporta:

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'**art. 6** del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente Sottosezione deve essere redatta dagli Enti con più di 50 dipendenti.

Il valore pubblico va inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici ⁷, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione da intendersi quale obiettivo di performance collettiva.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO

Miglioramento Salute Organizzativa e Professionale

Miglioramento Salute Finanziaria

PNRR e Digitalizzazione

Accessibilità alla Pubblica Amministrazione

2.2 Performance

Individuati gli obiettivi di valore pubblico si procede a declinare gli obiettivi strategici ed operativi, per l'implementazione del valore pubblico nel comune di Sant'Agata di Militello, all'interno del Piano della Performance (**All. 2**)

Si premette che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, co. 5, del D. Lgs. 150/2009 "(...) **In caso di mancata adozione del Piano della performance (...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. (...)**" (Cfr., in generale, Corte conti, sez. controllo Veneto, Delibera n. 45/2021/PRSE; n. 171/2020/PRSE; n. 26/2022/PRSE, nonché n. 73/2022/PRSE/Vicenza).

La *performance* organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La *performance* individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il **piano della performance** di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 (oggi, assorbito nel PIAO per gli Enti con più di 50 dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81) è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

È un documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici ed i relativi indicatori.

Il Sistema di valutazione e misurazione della performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 11/11/2020.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia definiti in base al citato Sistema, i cui esiti dovranno essere rendicontati, è riportata nel **piano della performance** unito al presente Piano quale **Allegato Nr. 2** per formarne parte integrante e sostanziale, nel quale viene declinata, in maggiore dettaglio, la programmazione operativa contenuta nei documenti di programmazione finanziaria.

Gli obiettivi inseriti nel **piano della performance di cui all'Allegato Nr. 2**, definiti dai Responsabili di Area/EQ con il coordinamento del Segretario comunale dell'Ente, Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI, d'intesa con il Sindaco e la Giunta comunale, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della *performance*, sia organizzativa che individuale, presentano le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) confrontabili con le tendenze che si desumono dagli indicatori con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- f) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Il suddetto **piano della performance**, a cui si fa rinvio, è il documento che conclude l'*iter* di programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale.

In particolare, nei prospetti di cui all'**Allegato Nr. 2** sono specificamente descritti gli obiettivi specifici assegnati al Segretario Generale ed ai Responsabili apicali di Area/EQ, con particolare riferimento agli obiettivi intersettoriali trasversali a tutti o ad alcune Aree

dell'Ente, nonché il complesso degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione della *performance*.

Premessa

La **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** è stata predisposta dal Segretario Generale, Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI nella sua qualità di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** tenendo presente gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. I predetti obiettivi vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della Sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la presente **Sottosezione**, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente ha proceduto alla **mappatura dei processi**, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, inerenti le aree a rischio corruttivo, di seguito riportate

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;

4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato;
12. altri servizi (processi tipici in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle altre aree: es. gestione del protocollo, istruttoria deliberazioni ecc...).

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della Sottosezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Per tutto quanto il resto, si rinvia all'allegata **Sottosezione** *Rischi corruttivi e trasparenza*, approvato dall'Ente, per il **triennio 2023-2025**, quale parte integrante e sostanziale del presente Piano (**Allegato Nr. 1**).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La **Sottosezione** *Rischi corruttivi e trasparenza* è stata predisposta dal Segretario Generale, Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI nella sua qualità di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (RPCT) tenendo presente gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. I predetti obiettivi vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della Sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la presente **Sottosezione**, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente ha proceduto alla **mappatura dei processi**, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, inerenti le aree a rischio corruttivo, di seguito riportate

13. acquisizione e gestione del personale;
14. affari legali e contenzioso;
15. contratti pubblici;
16. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
17. gestione dei rifiuti;
18. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
19. governo del territorio;
20. incarichi e nomine;
21. pianificazione urbanistica;
22. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
23. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato;
24. altri servizi (processi tipici in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle altre aree: es. gestione del protocollo, istruttoria deliberazioni ecc...).

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della Sottosezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Per tutto quanto il resto, si rinvia all'allegata **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**, approvato dall'Ente, per il **triennio 2023-2025**, quale parte integrante e sostanziale del presente Piano (**Allegato Nr. 1**).

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

15

ORGANIGRAMMA

L'Organigramma del Comune di Sant'Agata Di Militello nella precedente **SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**, si compone come illustrato nello schema sottostante:

AREA I - AFFARI GENERALI CONTRATTI DEMOGRAFICI

Servizi

Segreteria Generale, Adempimenti e atti relativi all'iter burocratico ed amministrativo delle deliberazioni, determinazioni, ordinanze e decreti sindacali, Assistenza Organi Istituzionali, Gabinetto del Sindaco, Servizio legale, adempimenti legati ad attività giudiziali e stragiudiziali, recupero crediti. Protocollo, Sportello Unico Attività produttive. contratti, Stato civile – Rilascio carte d'identità – Funzionamento della Commissione Elettorale – Servizio Elettorale – Attuazione delle Consultazioni Elettorali – Anagrafe della Popolazione – Aire – Statistica – Leva - Toponomastica stradale e numerazione civica – Tenuta registri cimitero ed estumulazioni – (L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati)

AREA II - ISTRUZIONE SOCIALE URP

Servizi

Servizi Sportello del cittadino, Interventi economici – sociali, Servizio civile,. Gestione Asilo Nido, e attività scolastiche. Servizio Scolastico. URP Giudici Popolari - -. (L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA III - SERVIZI FINANZIARI TRIBUTI PERSONALE

Servizi

Servizi: Pianificazione e Programmazione Economico-Finanziaria - Bilancio – Consuntivo - Contabilità delle spese del personale, elaborazione buste paghe, versamenti previdenziali, predisposizione PEG – Servizio Economato Inventario e gestione patrimonio comunale, Servizio di anticipazione di cassa. Risorse Umane e gestione del personale (giuridica ed economica), programma del fabbisogno di personale, relazioni sindacali, gestione elettronica rilevazione presenze, adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria Gestione di tutti i tributi, Imposte e Tasse Comunali: IMU, TARSU, TARI – Servizio idrico – Pubbliche affissioni. (L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA IV - CULTURA TURISMO COMUNICAZIONE UNIONE DEI COMUNI

Servizi

Interventi di promozione e sviluppo di tutte le attività a valenza culturale, sportiva per la gioventù, il turismo lo sport ed il tempo libero. Gestione Biblioteca ,Museo e Pinacoteca, Gestione del castello Gallego e organizzazione attività connesse- Cerimoniale- Servizi energetici e telefonici- Unione dei Comuni
(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA V - POLITICHE SOCIALI INFRASTRUTTURE GRANDI OPERE

Servizi

Servizi: Tutela ed Assistenza Sociale e Segretariato Sociale, servizio socio assistenziale. Funzionamento Ufficio di Piano per l'attuazione della Legge 328/2000 Comune Capofila, Gestione PAC Comune capofila. Gestione OO.PP., - Piano Triennale delle OO.PP., Espropri, , Gestione della rete informatica e del CED. gestione grandi opere, porto, programmazione strategica, progettazione OO.PP-, Area Interna Nebrodi **(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).**

AREA VI - EDILIZIA PRIVATA PIANIFICAZIONE URBANISTICA

Servizi

Servizi: Pianificazione Urbanistica, PRG, Piani attuativi, PUDM. Edilizia Privata , abusivismo edilizio e sanatoria
(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA VII – AMBIENTE GARE PROTEZIONE CIVILE MANUTENZIONI

Servizi

Servizi: parchi, ville e giardini, verde pubblico, , servizio rifiuti,. Sicurezza sui luoghi di lavoro. Gestione impianto di depurazione e servizio cimiteriale. CUC, Gare. Protezione Civile, Manutenzioni . Pubblica Illuminazione servizio idrico, rete idrica, fognaria e stradale

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA VIII - POLIZIA LOCALE

Servizi

Servizi: vigilanza urbana, soccorso pubblico, controllo edilizio, commerciale, pubblicità ed affissioni, ordine pubblico, compiti di polizia amministrativa , annonaria, organizzazione fiere e mercati, polizia stradale urbana e rurale, controllo del territorio, viabilità, anagrafe canina lotta al randagismo- gestione autoparco comunale

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

La responsabilità di direzione e management delle Aree di cui sopra è affidata ai rispettivi Responsabili apicali di Area, titolari di incarichi di elevata qualificazione (E.Q.).

È stata elaborata la proposta per i nuovi profili professionali del Comune di Sant'Agata di Militello alla luce del CCNL – Funzioni Locali del 16.11.2022, che è stata inoltrata ai sindacati,

giusto prot. n-31575 del 26.9.2023 per le relazioni sindacali di cui al succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

17

Si riporta quale **Allegato Nr. 3** al presente il **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP)**.

Infine, con nota prot. N. 17503 del **18.05.2023** si è provveduto a richiedere sul medesimo PTAP il parere di competenza alla **Consigliera di parità della Regione Sicilia**, Mariella Crisafulli, la quale non ha espresso parere.

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

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'**Agenzia per l'Italia Digitale** ha pubblicato l'edizione **2022-2024** del **Piano triennale per l'informatica nella PA**, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

L'Ente non ha approvato un proprio **Piano triennale per l'informatica**, quindi si segue la programmazione del piano nazionale senza necessità di approvarne uno proprio.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE FINANZIARIA

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e costituisce già di per sé obiettivo di valore pubblico oltre che, più in generale, elemento da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Costituiscono obiettivi ed azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'Ente quelli riportati nella tabella seguente di cui dovrà tenersi conto nell'ambito della valutazione della **performance organizzativa** dell'Ente secondo il **Sistema di valutazione e misurazione della performance** adottato.

STATO DI SALUTE DELLE RISORSE

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (Annualità di approvazione dell'ultimo Rendiconto - Anno 2022)	TARGET 1° ANNO 2023	TARGET 2° ANNO 2024	TARGET 3° ANNO 2025
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	22,47%	20,31%	20,31%	20,31%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	4/8	3/8	3/8	3/8
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0%	0%	0%	0%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	40,54%	40,46%	40,46%	40,46%
Velocità effettiva di riscossione delle entrate correnti (competenza + residui)	33,17%	26,55%	26,55%	26,55%
Capacità Realizzazione Residui Attivi	16,67%	18,36%	18,36%	18,36%
Capacità Smaltimento Residui Passivi	24,66%	29,48%	29,48%	29,48%

Il dato per il 2° ed il 3° anno viene riportato nella stessa misura del 1° anno(2023) in quanto dati previsionali

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale *"a scorrimento"*, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

Premessa

Attraverso questa **Sottosezione**, viene assorbito il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola), previsto dall'art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015. Sebbene sia obbligatoria per tutti gli Enti, a prescindere dal numero dei dipendenti, l'Ente può omettere questa Sottosezione se, per motivi organizzativi, non ritenesse di prevedere il Lavoro Agile o il Lavoro da remoto come modello. In tal caso, risulterebbe, comunque, applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Nelle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 09/12/2020, veniva precisato che, nella revisione delle modalità organizzative di lavoro, anche in assenza della formale adozione del Pola (ora Piao), l'Amministrazione non potrebbe prescindere dalle analisi e dalle iniziative minime indicate in tale documento.

In questa Sottosezione del Piano, l'Amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre *step* del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Il Comune di Sant'Agata di Militello ha elaborato il POLA 2023-2025, (All. 4) che è stato trasmesso alle OO.SS, giusto prot. n 30739 del 20.09.2023 per le relazioni sindacali di cui al succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.- Funzioni Locali del 16.11.2022.

Il Presente Piano sostituisce ogni altra disposizione adottata precedentemente dall'ente in materia di lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa Sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

20

la situazione dell'organico alla data del 31.12.2022 viene riportata nel seguente prospetto:

Categoria	POSTI IN ORGANICO PREVISTI	Posti coperti al 31.12.2022	Posti coperti in previsione sulla base dei pensionamenti alla data del 31.12.2023	
		Totale in servizio al 31.12.2022	Totale in servizio al 31.12.2023	Vacanti al 31.12.2023
D	13	7	6	7
C	37	26	23	14
B	19	7	6	13
A	10	4	4	6
Totale	79	44	39	40

Categoria	Personale contratto di diritto privato in corso di stabilizzazione part-time a 24 ore alla data del 31.12.2023 (previsione)
D	02
C	34
B	21
A	25
Totale	82

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 19/10/2018, successivamente modificata dalle deliberazioni di Giunta Municipale n 140 del 24.09.2019 , n.66 del 31.07.2020 , n. 113 del 5.11.2021, n. 42 del 28.04.2022, n.52 del 01.06.2022 e n. 44 del 16.05.2023 è stata approvata la riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente con definizione del quadro delle competenze, articolandosi nelle seguenti Aree:

- Area I: AFFARI GENERALI-CONTRATTI-SVILUPPO ECONOMICO-DEMOGRAFICI
- Area II: ISTRUZIONE-URP
- Area III: SERVIZI FINANZIARI - TRIBUTI – PERSONALE
- Area IV: CULTURA-TURISMO-UNIONE DEI COMUNI-COMUNICAZIONE

- Area V: POLITICHE SOCIALI- INFRASTRUTTURE-RETE INFORMATICA-GRANDIOPERE
- Area VI: EDILIZIA PRIVATA-PIANIFICAZIONE URBANISTICA
- Area VII: AMBIENTE-GARE- PROTEZIONE CIVILE-MANUTENZIONI
- Area VIII: POLIZIA LOCALE

L'Ente risulta sprovvisto della figura di comandante Polizia Locale/cat. D ed in atto risulta incaricato dipendente di categoria C.

La disamina della composizione del personale evidenzia la mancanza di personale di categoria D e la marcata prevalenza di dipendenti a tempo determinato e ASU.

In riferimento alle diverse categorie di personale dipendente si vuole confermare la procedura di stabilizzazione del personale a t.d. in servizio presso l'Ente, procedura, comunque, subordinata all'autorizzazione del Ministero dell'Interno (COSFEL), ovvero a seguito di applicazione di norma di legge che ne consente la definizione. Analogamente l'Amministrazione manifesta la volontà di definire i rapporti relativi al personale ASU tenuto conto della normativa regionale e nazionale in materia e nel rispetto dei limiti delle disponibilità di bilancio e del tetto di spesa del personale nonché della normativa prevista per gli Enti in procedura di riequilibrio pluriennale ovvero a seguito di applicazione di norma di legge che ne consente la definizione;

Ai fini dell'attività di programmazione in argomento occorre tenere conto di quanto segue: il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, ha disciplinato le assunzioni di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria. In data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 che prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni il 20 aprile 2020. Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

Ai fini del calcolo del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per la spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione dell'anno 2022 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 9 giugno 2023.

Il Comune di Sant'Agata di Militello si colloca nella fascia demografica "f" (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari al 27,00%. Il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,00%. Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2023, il valore della soglia percentuale di questo Ente, è pari al 28,15%, risulta di poco superiore al valore della soglia di virtuosità come risulta dal seguente prospetto:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, d.l. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione del valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	SANT'AGATA DI MILITELLO
POPOLAZIONE	12.061
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (valore soglia più basso)	Tabella 1 (valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022 (MACRO 101)		Art. 2, comma 1, lett.a)
		4.888.455,78
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2020	15.640.364,52	Art. 2, comma 1, lett.b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2021	18.639.979,79	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2022	22.234.791,31	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		1.471.188,76
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020/2022	18.838.378,54	
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	17.367.189,78	
RAPPORTO SPESE PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE		28,15%

	VALORE SOGLIA	VALORE COMUNE	
RAFFRONTO PERCENTUALE CON VALORI SOGLIA	minimo 27%	28,15%	Comune in situazione intermedia che supera il valore soglia ma rispetta il valore di rientro.
	massimo 31%	28,15%	

Di seguito il costo complessivo del personale calcolato come spesa effettiva risultante dal rendiconto 2022, approvato con deliberazione di C.C. n.139 del 4.9.2023 e come spesa programmata nel triennio 2023/2025 del corrente bilancio di previsione.

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE					
CODICE DI BILANCIO	DESCRIZIONE	CONSUNTIVO ANNO 2022	BILANCIO DI PREVISIONE		
			2023	2024	2025
1.01.01.01	Retribuzioni in denaro	3.760.022,88	3.659.818,45	3.276.421,93	3.118.217,05
1.01.01.02	Altre spese (Buoni Pasto)	32.651,75	43.943,92	39.498,23	34.500,00
1.01.02.01	Contributi sociali a carico dell'Ente	1.095.781,15	1.066.595,10	967.294,42	910.001,95
1.02.01.01	Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	295.367,36	295.016,09	260.215,57	246.943,00
1.09.01.01	Rimborsi per spese di personale	0,00	0,00	0,00	0,00
1.03.02.12	Lavoro flessibile	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE COSTO DEL PERSONALE		5.183.823,14	5.065.373,56	4.543.430,15	4.309.662,00

Si da atto che la superiore tabella è comprensiva dei costi totali previsti per n. 1 di Agente di Polizia Municipale, Area degli Istruttori e per n. 1 Funzionario Direttivo Polizia Municipale, Area dei Funzionari EQ.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

d)

DATO ATTO CHE:

- dal mese di novembre 2022 e tutt'ora vigente, è stata stipulata convenzione ex art. 23 CCNL 16.11.2022 con il Comune di Torrenova per l'utilizzo per n. 3 ore settimanali di una unità cat. D, specialista in attività tecniche, per i procedimenti in corso relativi ai lavori di completamento del Porto con possibilità di proroga;

- in relazione alla possibilità di stipulare convenzioni ex art. 14 CCNL la Corte dei Conti, sez. Molise, con deliberazione n. 105/2016/PAR, ha ritenuto *“di dover pertanto escludere che la stipulazione di una convenzione ex art. 14 CCNL con altro ente locale, per una parte dell'orario d'obbligo (c.d. scavalco condiviso), possa configurare "nuova assunzione" ai fini del divieto di cui all'art. 1 comma 557-ter della legge n. 296/2006”*;

- che in quanto Comune capo fila dell'Area Interna Nebrodi ,con Deliberazione di Giunta Municipale n.128 del 22 /12/2021, resa immediatamente esecutiva, si è disposta l'assunzione di n. 4 unità di personale appartenenti a vari profili professionali e di categoria Area III -Fl,comparata alla categoria D1 del CCNL Comparto, indicati nella nota prot. 31809 del 12.10.2021 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, con contratto a tempo determinato della durata di tre anni, con decorrenza 1.1.2022, in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 178 della citata Legge di Bilancio, con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020 di cui è titolare l'Agenzia per la Coesione Territoriale. accertando, inoltre -- che

- la copertura finanziaria delle suddette assunzioni è interamente eterofinanziate attraverso i fondi della Coesione di cui all'art.1 comma 179 della Legge 30/12/2020, n. 178, assegnati dall' Agenzia per la Coesione Territoriale con nota prot. n. 31809 del 12/10/2021.
- le somme necessarie sono state trasferite dalla superiore Agenzia dopo la trasmissione dei provvedimenti di assunzione, da parte di questa Amministrazione e risultano a totale copertura dei costi lordi contrattuali per la prima annualità.

-che in quanto Comune capofila dell'Area Interna Nebrodi, si dovrà procedere a stipulare contratto per conferire incarico di collaborazione professionale con Esperto profilo Istruttore Direttivo per l'animazione e progettazione territoriale profilo FP-Junior, con oneri a carico del Programma Azione Coesione Complementare al PON governance e Capacità Istituzionale 2014-2020, in applicazione del DPCM del 30 marzo 2021,così come comunicato dall' Agenzia per la Coesione Territoriale con nota prot.6512 del 22.02.2023;

- con deliberazione di giunta municipale n. 102 del 26.10.2023 si è provveduto alla proroga fino al 31.10.2025 dei contratti a tempo determinato part time (18h settimanali) di n.6 assistenti sociali cat. d 1, - aod1 del dss31 partner di progetto pon inclusione fse 2014-2020, a valere su avviso 1/2019. cci n. 2014it05sfop001 - cup: j21h20000050006 da parte dell' amministrazione destinataria di sant'agata di militello comune capofila dell'aod n. 1 del distretto socio sanitario n. 31, considerato che la proroga consiste in una prosecuzione del contratto in essere senza soluzione di continuità volta a garantire la prosecuzione dello svolgimento della medesima prestazione lavorativa determinando il solo effetto del differimento del termine di scadenza del rapporto e non trattasi di nuova stipula di contratto;

- che a seguito della dimissione di n. 1 assistente sociale con decorrenza 20.01.2023 con successivo atto il Responsabile dell'Area V mediante utilizzo di graduatoria del Comune di Castell'Umberto a valere sui suddetti fondi , comunica il nominativo della vincitrice risultante con la quale dovrà stipularsi il relativo contratto a tempo determinato precisando che tale assunzione è estranea al limite per le assunzioni con contratti a tempo determinato o di lavoro flessibile poiché

non comporta alcun aggravio finanziario per il bilancio del comune di Sant'Agata di Militello, capofila dell'AOD n. 1, in quanto interamente finanziata con la quota spettante all'AOD1 del Dss 31 – Avviso 1/2019 PaIS , fondo povertà 2019 e pertanto non soggetta al controllo sulla verifica della compatibilità finanziaria da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli EE.LL.

RICHIAMATI

- il Decreto Assessoriale Regione Siciliana del 4 settembre 1993 ,adottato in applicazione dell'art 9 comma 3 della L.R. Sicilia n.17/1990, ove ,tra l'altro, si stabilisce che per ogni 800 abitanti è previsto n. 1 vigile urbano cat. C, ogni 3 vigili urbani è previsto n. 1 Specialista di vigilanza cat. D ed ogni 5 specialisti di vigilanza n. 1 Comandante di Polizia Locali cat. D3 e pertanto il Corpo di Polizia Locale presso questo Ente con popolazione al 31.12.2021 di n. 12143 dovrebbe essere il seguente : n. 15 agenti di polizia locale cat. C , n. 5 Specialisti di vigilanza cat. D, n.1 Comandante di Polizia Locale cat. D3,

- l'art.4 del regolamento sull'ordinamento del Corpo di Polizia Municipale,vigente presso questo Ente, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 99 del 21.06.1994, che ricalca il contenuto della superiore disposizione, secondo quanto previsto nella tabella A adeguata all'incremento demografici che in medio tempore ha subito il comune di Sant'Agata di Militello;

DATO ATTO che, a seguito di collocamenti a riposo del personale della Polizia Locale, in forza presso l'ufficio di Polizia Municipale di questo l'Ente vi sono: n. 6 agenti di Polizia Locale Cat. C a tempo pieno ed indeterminato e n. 5 agenti di Polizia Locale Cat. C con contratto a tempo determinato e part-time a 24 ore settimanali, e che pertanto l'organico risulta sottodimensionato secondo i succitati parametri indicati dalla Regione Siciliana;

PRECISATO che, tenuto conto del sottodimensionamento del Locale Corpo di Polizia Locale si intende procedere alla copertura per l'anno 2023 del posto di agente di polizia municipale mediante mobilità volontaria esterna, ai sensi dell' articolo 30, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ,prevista nella deliberazione di Giunta Municipale n.136/2022 relativa al programma del fabbisogno anno 2022, la cui procedura è già conclusa giusta determinazione del funzionario n. 66 del 11.5.2023, e , per l'anno 2024 viene programmata l'assunzione di n. 1 unità di cat. D pos. Ec. 1 con accesso dall'esterno mediante procedura concorsuale, per la copertura del profilo istruttore direttivo, tenuto conto che si è registrato il collocamento a riposo, nell'ultimo triennio, di n. 6 unità di cat. D e si prevede, per il triennio 2023-2025, sulla base delle istanze in atti e della normativa vigente per i pensionamenti , il collocamento in quiescenza di ulteriori n. 2 unità di categoria D, residuando nell'organico dell'Ente solo n.4 unità a tempo pieno ed indeterminato di pari categoria D ed essendo l'Ente suddiviso in n. 8 aree. Resta rispettato il parametro del 28.15 di cui alla tabella sopra riportata.

TENUTO CONTO

- del processo di riqualificazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato ed al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate in questo Ente si intende attivare la procedura speciale di progressioni tra le aree (verticali) del comparto delle funzioni Locali , non costituenti nuove assunzioni, previste dall'art 13 commi 6,7 e 8 de ccnl fl 16.11.2022 ed in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, attraverso le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 pari ad euro 27.843,54 incluso oneri previdenziali ed IRAP come per legge (ALLEGATO 1) , le quali sulla base dei chiarimenti forniti dal Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze, si sostiene possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale, per le quali questo Ente programma per l'anno 2024 n. 1 progressione verticale dall' Area degli Istruttori all' Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione la cui spesa conseguenziale rientra nel limite dell'importo

di euro 27.843,54, dando atto che la superiore spesa non comporta violazione del limite di spesa del personale relativa alla media triennio 2011/2013.

-dei contenuti dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati" – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, questa Amministrazione è interessata all'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale; In particolare il personale per il quale l'Ente è interessato all'assunzione, interamente etero finanziata, in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea è il seguente (in ordine di priorità):

- n. 1 profilo professionale tecnico (ingegnere- architetto);
- n. 1 profilo professionale giuridico- contabile
- n. 1 profilo professionale specialista informatico

Le suddette assunzioni a tempo indeterminato saranno rese possibili attraverso il contributo del Programma

Nazionale alle spese di personale assunto dagli enti fino al 31 dicembre 2029, e a decorrere dall'anno 2030 a carico di risorse statali già individuate nel DL 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162 e pertanto interamente etero finanziati, per cui non devono essere rispettati i parametri di cui al decreto del 17.3.2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni,e la relativa spesa non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa del personale della media triennio 2011/2013.

A tal fine questo Ente, in conformità a quanto richiesto dall'Avviso sopra richiamato, si impegna: 1) a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità della presente manifestazione di interesse; 2) a garantire l'assunzione del personale – allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali; 3) al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea; 4) a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica del PN CapCoe; 5) al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dall'Avviso.

DATO ATTO ALTRESI' CHE:

- l'Ente ha rispettato il vincolo di finanza pubblica del Pareggio di Bilancio per l'anno 2022 e si prevede anche per l'anno 2023;
- nell'anno 2022 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno precedente e rispetto alla media 2011/2013 e che tale dato risulta rispettato allo stato delle previsioni, anche nell'anno 2023;
- l'Ente versa in condizioni di deficitarietà strutturale così come si evince dalla tabella dei parametri e allegata al Rendiconto 2022;
- è stata effettuata con esito negativo la ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011;

- è stato predisposto il piano triennale azioni positive (P.A.P.) 2023-2025 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005 n. 246" e s.m.i.;
- ha adottato il piano della performance per l'anno 2023
- l'Ente ha fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario ex art. 243bis TUEL con accesso al fondo di rotazione come da piano di risanamento cui deliberazione consiliare n. 2 del 27.01.2019 per cui per tutta la durata del Piano di Riequilibrio ai sensi dell'art. 243bis comma 8 lettera d l'ente è sottoposto al controllo centrale sulla dotazione organica e sulle assunzioni del personale;
- con riferimento al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti si è proceduto alla predisposizione del prospetto di calcolo nei quali si è effettuata la ricognizione delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato e si quantifica ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 nella misura del 28,15% il rapporto tra la spesa del personale del 2022 (ultimo rendiconto approvato) e le entrate correnti degli anni 2020/2021/2022 (ultimi tre rendiconti approvati) al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato del 2022 (ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato);
- ha approvato il Bilancio di previsione 2023-2025 giusta delibera di Consiglio Comunale n. 182 del 21.12.2023 , assegnando le dotazioni finanziarie 2023-2025 (PEG) giusta delibera di Giunta Comunale n. 127 del 22.12.2023;
- il Comune ha, fin dall'anno 2013, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 l'Ente ha approvato il rendiconto 2022, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n.139 del 04.09.2023
- si è provveduto entro i termini alla trasmissione dei documenti contabili alla BDAP;
- ai fini delle cd assunzioni obbligatorie questo Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;
- questo Ente non ha graduatorie in corso di validità per nessuna categoria;

SI RISERVA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, pur sempre nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e delle capacità economiche dell'Ente;

SI DISPONE DI TRASMETTERE la presente sezione al Ministero dell'Interno Dipartimento per gli affari interni e territoriali, Direzione centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonome locali ai fini di eventuali adempimenti di competenza.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2023-2025 verbale n. **41/2023** , ha ottenuto il **parere favorevole** dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

Questa **Sottosezione** sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

28

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

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 e ss. 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.

A tal fine, è stato predisposto dal **Segretario Comunale, Dr.ssa Maria Gabriella CRIMI** nel rispetto della normativa vigente, il **PIANO TRIENNALE FORMATIVO** per il periodo **2023-2025**, il quale viene adottato unitamente al presente Piano quale **ALLEGATO Nr. 5** per formarne parte integrante e sostanziale. In tale documento sono indicati gli ambiti e le materie ritenuti prioritari in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente.

All'interno del **PIANO TRIENNALE FORMATIVO per il periodo 2023-2025** sono indicate, altresì, le modalità e le regole di erogazione della formazione nonché le risorse finanziarie necessarie per la sua attuazione ed il Programma formativo 2023-2025.

Con nota prot. N. 26897 **del 10.08.2023**, è stata fornita alle organizzazioni sindacali la preventiva informazione, allo scopo di consentire alle stesse di attivare il confronto richiedendolo entro 5 giorni dalla ricezione dell'informazione.

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

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

COMPILAZIONE NON
OBBLIGATORIA ex art. 6
DM 132/2022

Sebbene l'**art. 6** del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente Sottosezione, si procede ugualmente ad elaborare ed attuare la Sezione "**Monitoraggio**", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della *performance* dei Dirigenti/Responsabili apicali di struttura e dei servizi ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. Il Responsabili apicali di Area effettueranno il monitoraggio di tutti gli obiettivi loro assegnati alla fine del mese di novembre al fine di verificare:
 - a) la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c) inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno, i Responsabili apicali di Area effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando, con le modalità e la tempistica di cui al predetto documento per ciascuno di essi, altresì, le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno trasmessi all'Organismo di valutazione/Nucleo di Valutazione dell'Ente, il quale, compatibilmente con le previsioni di cui al su richiamato **Sistema di valutazione e misurazione della performance** dell'Ente, potrà tenere conto delle relative risultanze in sede di valutazione della *performance*.