



Comune di San Piero Patti

Città Metropolitana di Messina

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2024-2026

(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)

Allegato A) alla deliberazione della G.C. n. _____ del _____

INDICE GENERALE

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

2.1.2. OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE

2.1.3 PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE DOTAZIONI STRUMENTALI

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1.2 ORGANIGRAMMA

3.1.3 LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

3.1.4 AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

SOTTOSEZIONE 3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

SOTTOSEZIONE 3.5 PIANO DI FORMAZIONE

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione 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, 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, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il **Documento Unico di Programmazione 2024 -2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 19.12.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024 -2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 63 del 28.12.2023**

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, 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 di azioni positive.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI SAN PIERO PATTI: PIAZZA A. DE GASPERI, 1

Codice Fiscale e partita iva: C.F. 86000390830 P.IVA 00756380838

SINDACO: CARMELITA MARCHELLO

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 33

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2583

Telefono: 0941661388

Sito Internet: www.comune.sanpieropatti.me.it

e-mail: urp@comune.sanpieropatti.me.it

Pec: protocollo@pec.comune.sanpieropatti.me.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di *valore pubblico*, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese

Il “ Valore Pubblico” pertanto può essere definito come l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l’individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale, si rimanda al **Documento Unico di Programmazione semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 56 del 19.12. 2023** che qui si ritiene integralmente riportata.

2.1.2. OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA’ FISICA E DIGITALE

Premesso

che con determina sindacale n. 15 del 21.03.2024 è stato nominato il Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell’ambiente di lavoro ex art. 39 ter comma 1 del D.lgs 165/2001, ai sensi dell’art.3 D.lgs.222/2023,

che con nota prot. n. 3789 del 28.03.2024 il Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell’ambiente di lavoro ha proposto la definizione degli obiettivi di accessibilità ed inclusione ai sensi dell’art.3 D.lgs.222/2023

che con nota prot. n.3789 del 28.03.2024 il Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell’ambiente di lavoro ha richiesto al Nucleo di valutazione la definizione delle modalità attraverso cui le Associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al RUNTS possano partecipare e presentare osservazioni ai sensi dell’art. 5 D.lgs. 222/2023.

che il Nucleo di valutazione con verbale n. 1 del 28.03.2024 acquisito al prot. n. 3812 del 28.03.2024 all’uopo ha stabilito quale criterio utile “la pubblicazione all’albo pretorio del Comune di San Piero Patti di apposito avviso che preveda un termine minimo di gg.7 per consentire la presentazione di proposte e/o osservazioni da parte dei soggetti interessati.”

Che in data 28.03.2024 è stato pubblicato l’Avviso per consentire la presentazione di proposte e/o osservazioni al PIAO 2024-2026 da parte dei soggetti interessati entro un termine di gg.7.

Che entro il suddetto termine non sono state presentate proposte e/o osservazioni al Piao 2024-2026

Tutto ciò premesso il Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell’ambiente di lavoro ex art. 39 ter comma 1 del D.lgs 165/2001, ai sensi dell’art.3 D.lgs.222/2023, ha proposto i seguenti obiettivi:

1. Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e l’inclusione da parte degli utenti e da parte dei dipendenti che hanno delle disabilità;

- modalità di attuazione e/o attività:

Tale obiettivo per quanto riguarda l’accessibilità fisica prevede l’abbattimento delle barriere architettoniche nei locali comunali ove hanno sede gli uffici attraverso i lavori di cui al Progetto esecutivo già approvato in attesa di finanziamento (Area Tecnica);

per quanto concerne invece l’accessibilità digitale prevedere forme di facilitazione e di informazione agli interessati attraverso:

- il coinvolgimento delle associazioni di categoria presenti sul territorio con comunicazioni dedicate;
- e/o incontri pubblici attraverso i quali raccogliere feedback sull'attività messa in atto dall'ente;
- Informazione diretta ai cittadini (opuscoli/ slides da inserire sul sito web istituzionale dell'ente).

L'indicatore per il monitoraggio e la verifica del suddetto obiettivo è verificabile attraverso la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza (questionario di rilevazione)

L'accessibilità digitale altresì attraverso strumenti di comunicazione assistiva e/o configurazioni specifiche per l'accesso ai servizi delle persone con disabilità attraverso la messa in atto di una rete di servizi di facilitazione digitale.

2. Garantire le pari opportunità e l'inclusione sociale:

Al fine di eliminare qualsiasi forma di discriminazione effettuare dei controlli, verificando segnalazioni da parte degli utenti e dei dipendenti;

- Modalità di attuazione e/o attività:
istituzione di uno spazio dedicato con giornate di ricevimento finalizzate all'ascolto ed alla risoluzione di situazioni di rischio e disagio riscontrate.

Al fine di garantire la piena accessibilità digitale sul sito istituzionale dell'Ente sono stati pubblicati altresì gli obiettivi di accessibilità fissati dal Responsabile della Transizione Digitale secondo le linee guida AgID al seguente link

<https://form.agid.gov.it/view/3abd72f0-f668-11ee-bb16-69b97a8829ce>

2.1.3 PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE DOTAZIONI STRUMENTALI

PREMESSO

che la Legge n. 244 del 24.12.2007 (finanziaria 2008) prevede alcune rilevanti disposizioni dirette al contenimento ed alla razionalizzazione delle spese di funzionamento delle pubbliche amministrazioni;

che in particolare, l'art. 2 – comma 594 – prevede che ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 – comma 2 – del decreto legislativo 30 marzo 2001 – n. 165 – adottino piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo di:

- a. Dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio;
- b. Autovetture di servizio attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c. Beni immobili a uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali;

CONSIDERATO

che il comma 595 stabilisce che nei piani relativi alle dotazioni strumentali occorre prevedere le misure dirette a circoscrivere l'assegnazione di apparecchiature di telefonia mobile ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenza di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l'uso, individuando, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali, forme di verifica, anche su un campione, circa il corretto utilizzo delle relative utenze;

CHE il comma 596 prevede che nei casi in cui gli interventi esposti nel piano triennale implicano la dismissione di dotazioni strumentali, lo stesso piano è corredato della documentazione necessaria a dimostrare la congruenza dell'operazione in termini di costi e benefici;

DATO atto

che il comma 597 impone alle pubbliche amministrazioni di trasmettere a consuntivo e con cadenza annuale una relazione agli organi di controllo interno e alla sezione regionale della Corte dei Conti competente;

CHE il comma 598 prevede che i suddetti piani siano resi pubblici con le modalità previste dall'art. 11 del D.Lgs 165/2001 e dall'art. 54 del codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs 82/2005);

RILEVATO ai sensi del comma 599 le pubbliche amministrazioni di cui al comma 594, sulla base di criteri e modalità definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare, sentita l'agenzia del demanio entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, all'esito della ricognizione propedeutica all'adozione dei piani triennali di cui alla lettera c) del comma 594, provvedono a comunicare al Ministero dell'Economia e delle Finanze i dati relativi a:

- a. I beni immobili a uso abitativo e di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali, sui quali vantano a qualunque titolo diritti reali, distinguendoli in base al relativo titolo, determinandone la consistenza complessiva e indicando gli eventuali proventi annualmente ritratti dalla cessione in locazione o in ogni caso dalla costituzione in relazione agli stessi diritti in favore di terzi;
- b. I beni immobili a uso abitativo e di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali, dei quali abbiano a qualunque titolo la disponibilità, distinguendoli in base al relativo titolo e determinandone la consistenza complessiva, nonché quantificando gli oneri annui complessivamente sostenuti a qualunque titolo per assicurarne la disponibilità;

VISTA la delibera di Giunta Municipale n. 335 del 12.12.2023 relativa all'approvazione del piano triennale 2023/2025 di razionalizzazione di alcune spese di funzionamento ex art. 2 – comma 594 e seguenti – della L. finanziaria 2008;

Per quanto detto in premessa si riporta nei termini che seguono il piano triennale 2024/2026 per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, delle autovetture di servizio e dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, previsto dall'art. 2 - comma 594 – della L. 244/2007 (finanziaria 2008):

- a. Per quanto attiene le dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le postazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio, si intende mantenere invariata la consistenza complessiva delle postazioni operative anche per il triennio 2024-2026.
- b. Per quanto attiene gli automezzi in forza presso l'autoparco comunale, non si ritiene congrua la dotazione attuale a causa della vetustà degli stessi automezzi e per la quale appare evidente il non dover procedere all'effettuazione di riparazioni per alcuni automezzi, in quanto antieconomiche rispetto al valore del bene stesso. Per tale ragione si ritiene di dover adeguare il parco macchine mediante l'acquisto (con accensione di mutuo e/o partecipazione a bandi all'uopo predisposti) dei seguenti automezzi: n. 01 Automezzo Pick Up da adibire ai servizi dell'Ufficio Tecnico e Protezione Civile – n. 01 automezzo doppia cabina con cassone ribaltabile – n. 01 automezzo per trasporto cose, mono cabina e ruote gemellate - n. 01 Pulmino Scuolabus – n. 01 Auto di Rappresentanza – n. 01 trincia meccanica da adibire a servizi dell'Ufficio Tecnico (pulitura strade comunali, argini etc.) - n. 01 Autovettura da adibire al servizio di Polizia Municipale.
- c. Per quanto attiene la telefonia, si confermano anche per il triennio 2024-2026 le attuali dotazioni. Si rinvia la programmazione dei beni immobili ad uso abitativo previsto dall'art. 2 – comma 599 – della L. 244 del 24.12.2007.

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come "il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita".

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Comune di San Piero Patti, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Gli obiettivi, individuati nel Piano delle Performance 2024 – 2026, concordati con i Responsabili di Area, sono stati definiti individuando il responsabile, le azioni e le relative tempistiche, gli indicatori di misurazione di efficacia e di efficienza e i target i cui esiti saranno rendicontati.

Per gli obiettivi di performance assegnati alle Aree dell'Ente si rinvia **all'allegato 1**) del piano .

SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il 17 gennaio 2023, ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, si tratta di un documento molto complesso che prende in considerazione le recenti modifiche normative e regolamentari relative al PIAO.

L'art 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione quale documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente tra i quali: anticorruzione e trasparenza.

Il mutato quadro normativo comporta, pertanto, che, diversamente rispetto al passato, occorre programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT (soppresso insieme ad altri strumenti di programmazione e pianificazione in ottemperanza al DPR n. 81 del 30 giugno 2022, "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) ma in una specifica sotto sezione del PIAO.

Con il PNA 2022 l'Autorità ha già introdotto diverse misure di semplificazione per alcune tipologie di enti. Le semplificazioni già previste riguardano i comuni con popolazione inferiore a 5.000 e 15.000 abitanti, le unioni di comuni, i comuni che stipulano fra loro convenzioni per svolgere in modo associato determinate funzioni e servizi, gli ordini professionali.

Le stesse sono rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio. Laddove le semplificazioni già introdotte dall'Autorità siano di maggiore intensità, queste rimangono naturalmente valide per le categorie di enti a cui si riferiscono. In particolare il paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 prevede quanto segue:

“Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6.

Soltanto le amministrazioni e gli enti tenuti ad elaborare la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO devono considerare, come ulteriore motivo per una nuova adozione, la modifica strutturale delle altre sezioni del PIAO. In tal caso, nella logica di integrazione che caratterizza il PIAO, è necessaria una revisione anche della sezione anticorruzione e trasparenza per allineare le misure alle modifiche apportate alle altre sezioni.

Il verificarsi di questi eventi richiede una nuova valutazione della gestione del rischio che tenga in debito conto il fattore che altera l'appropriatezza della programmazione già effettuata. Alla luce di tale verifica l'ente provvede ad una nuova adozione dello strumento programmatico.

Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.”

Il Comune di San Piero Patti al 31.12.2023 presenta una soglia dimensionale inferiore ai 50 dipendenti indicata dall'ANAC secondo le indicazioni di cui al paragrafo 10.1.1 del PNA 2022 e precisamente n. 33 dipendenti.

Si attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 e si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (contenuta nel PTPCT 2022/2024 approvato con delibera G.C. n.101 del 27.04.2022 approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 24/01/2024.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

3.1.1 Modello Organizzativo

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.389 del 02.12.2004 e ss.mm.ii, da cui si evince che:

La struttura organizzativa si articola in Aree Funzionali. Ciascuna area comprende uno o più servizi e uffici. L'Area è la struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente deputata alle analisi dei bisogni per

settori omogenei, alla programmazione, alla realizzazione degli interventi di competenza, al controllo, in itinere delle operazioni e alla verifica finale dei risultati. All'Area compete il coordinamento della programmazione e delle attività espletate dagli uffici sottostanti, l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali e la verifica dei risultati raggiunti, ha una propria dotazione organica di personale definita per categorie. L'attuale organizzazione comprende le seguenti aree:

I Area Amministrativa

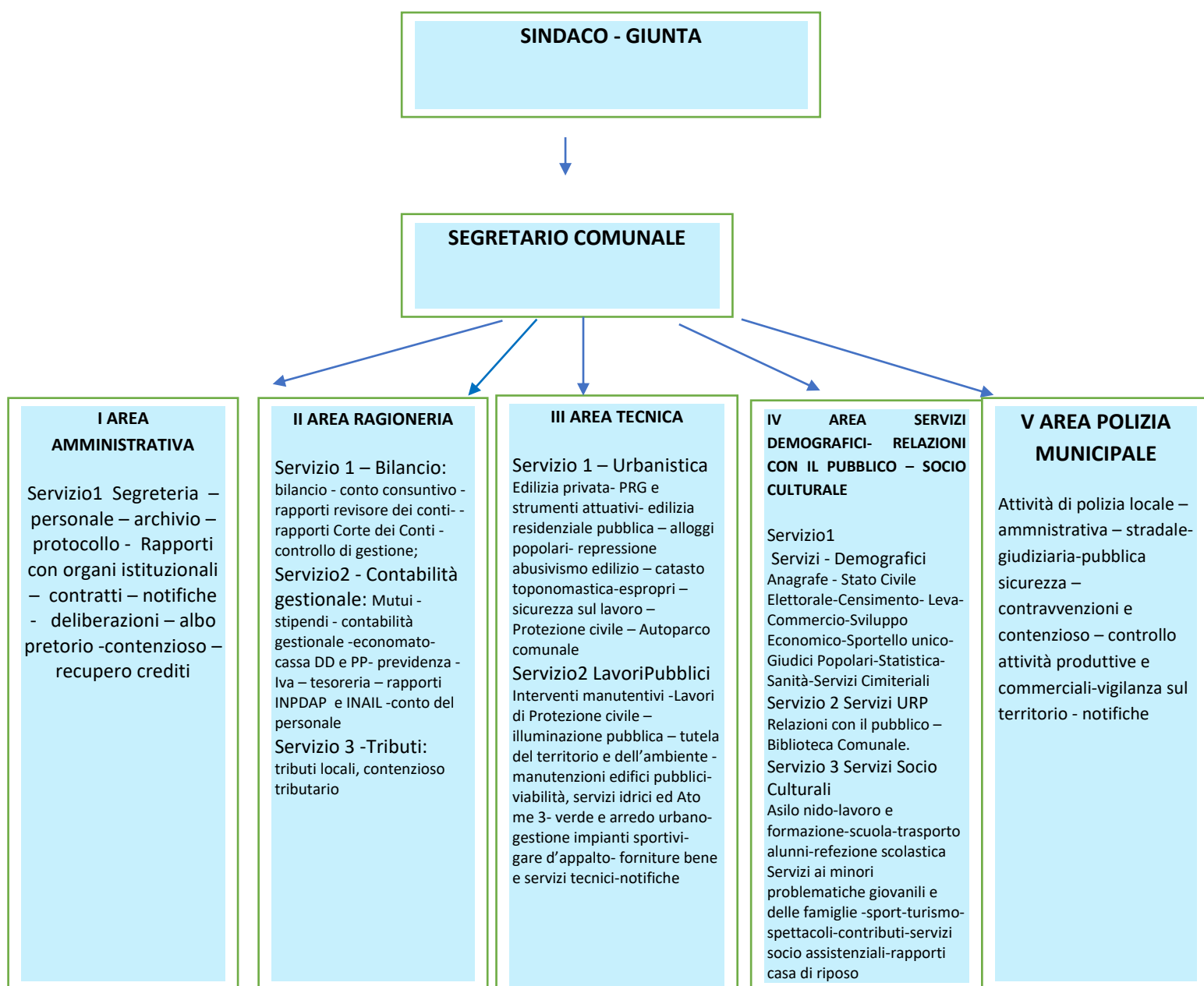
II Area Ragioneria

III Area Tecnica

IV Area Servizi Demografici – Relazioni con il Pubblico – Socio Culturale

V Area Polizia Municipale

3.1.2 Organigramma



3.1.3 Livelli di responsabilità Organizzativa

I ruoli di responsabilità, all'interno del Comune di San Piero Patti, sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Attualmente sono presenti in servizio dipendenti con incarico di EQ che si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato. Gli incarichi di EQ sono attribuiti come segue:

I Area Amministrativa – *Responsabile Segretario Comunale Dottor Carmelo Pino*

II Area Ragioneria - *Responsabile Segretario Comunale Dottor Carmelo Pino*

III Area Tecnica - *Responsabile Ing. Celeste Coppola*

IV Area Servizi Demografici – Relazioni con il Pubblico – Socio Culturale - *Responsabile Dott.ssa Tiziana Farina*

V Area Polizia Municipale - *Responsabile Ing. Celeste Coppola*

3.1.4 Ampiezza media delle Unità Organizzative: 7

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi di lavoro, stabilita mediante accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla [Legge n. 81/2017](#), che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto.

Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

In coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, in questa sottosezione devono essere indicate le strategie e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, il Comune di San Piero Patti in linea con gli indirizzi forniti dagli Organi di governo nazionali e territoriali per la gestione dell'emergenza, ha attivato il lavoro agile, al fine di consentire al contempo un adeguato mantenimento dell'erogazione dei servizi al cittadino e tutelare la salute del personale. Con delibera G.C. n.27 dell'11.02.2021 è stato approvato il POLA 2021/2023 quale allegato al piano della performance 2021-2023.

Nelle more del confronto con le parti sindacali sulla regolamentazione definitiva del lavoro agile, previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021, siglato in data 16.11.2022, che disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di San Piero Patti rimane regolato dalle norme di cui alla vigente legislazione .

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

In questa sotto sezione pertanto vengono presentate le linee guida relative alla programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2024-2026 premettendo che:

- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, dispone che "gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale";
- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del personale;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), prevede che ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n.135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 4, del predetto decreto legislativo, stabilisce che il documento di programmazione debba essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risulti coerente con gli strumenti di programmazione economica-finanziaria;

- l'art. 6-ter, comma 1 del medesimo decreto prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- Il DUP non dovrà più contenere il Piano triennale dei fabbisogni di personale, che è diventato parte del PIAO. Come chiarito nella Faq 51 della Commissione Arconet: “al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113)”.
- l'art. 33, al comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con la L. 58/2019 ha introdotto un nuovo modello di gestione delle assunzioni, non ponendo più il limite di spesa economico a carattere rigido, come era disposto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, ma facendo riferimento al criterio della sostenibilità finanziaria, ovvero la capacità assunzionale degli Enti è definita sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, sulla base di un parametro finanziario di flusso, a carattere variabile, quale la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati dall'Ente, calcolate al netto del “Fondo crediti di dubbia esigibilità”;
- l'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020 ha, poi definito le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio.
- in particolare i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia espresso in percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale nuovo sistema ha prodotto come effetto, per i soli comuni cui si applica la novellata normativa in materia di assunzioni, che le mobilità incidono sui parametri del calcolo e, pertanto, non sono ritenute neutre ai fini della spesa.

Visto il D.M. 17.3.2020, che individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di

sotto dei predetti valori soglia, con disposizioni che si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Visto il Documento Unico di Programmazione semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 56 del 19.12.2023. che nella Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi;

RILEVATO: - che il Comune di San Piero Patti si avvale di una struttura organizzata che, allo stato attuale, conta in servizio n. **33** dipendenti, di cui **32 a tempo indeterminato (9 a tempo pieno e 23 a tempo parziale)** e **1 a tempo determinato per 3 anni a tempo pieno**;

CHE sono, altresì, allo stato impegnati in Attività Socialmente Utili n. **11 lavoratori (ASU)**, ricompresi nell'elenco aggiornato pubblicato sul sito dell'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro;

Dato atto l'Ente ha proceduto alla proroga dell'utilizzo dei predetti lavoratori fino al 31.12.2024, nel rispetto della normativa nazionale e regionale riguardante il personale ASU;

Precisato che il nuovo regime di calcolo della capacità assunzionali prevede nuovi parametri così descritti:

- l'art. 3 suddivide i comuni in 3 fasce;
- l'art. 4 individua con apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa di personale, diversi per fascia demografica di appartenenza;
- l'art. 5 stabilisce le percentuali di incremento delle spese di personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo restando il limite di spesa corrispondente al valore soglia della Tabella 1;

Stabilito che ai fini della verifica del rispetto del valore soglia della classe di appartenenza occorre:

- a. Individuare la spesa di personale, comprensiva di oneri riflessi e al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato;
- b. Individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata
- c. Determinare il rapporto tra spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b) espresso in valore percentuale;

Precisato che sarà possibile effettuare nuove assunzioni ed incrementare la spesa di personale spendendo tutti i resti del 2023, solo nel caso in cui il valore sopra determinato lettera c) sia inferiore al valore soglia della tabella 1, per la fascia demografica di appartenenza;

Dato atto che il Comune di San Piero Patti, ai sensi dell'art 4, comma 1, della Tabella 1 appartiene alla fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra i 2.000 e 2999 abitanti (popolazione al 31.12.2021 n 2632 abitanti);

CHE l'ente ha proceduto all'approvazione del rendiconto 2022 con deliberazione n.20 del 29.06.2023 e che, pertanto, i valori soglia di cui al Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento della Funzione Pubblica del 17/03/2020 e i limiti di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006 restano quelli indicati nella tabella del calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato di seguito riportata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	2.582
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.072.939,58
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	1.072.939,58

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.767.625,75	1.738.567,33	1.730.981,95
2 - Trasferimenti correnti	1.577.392,36	1.582.525,21	1.823.144,57
3 - Entrate extratributarie	331.712,83	491.044,28	433.628,52
Totale entrate	3.676.730,94	3.812.136,82	3.987.755,04
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			3.825.540,93
F.C.D.E.			249.631,08
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			3.575.909,85

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
30,00 %	27,60 %	31,60 %	0,00 %
Soglia rispettata	NO		

Incremento massimo spesa	0,00	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	0,00	NO

Spesa del personale anno 0	0,00
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2023	29,00	0,00
2024	30,00	0,00
2025	0,00	0,00
2026	0,00	0,00
2027	0,00	0,00

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,60%

- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,60.%

Dato atto

-che, in base al rapporto tra la spesa del personale e entrate correnti, come risultante dalla tabella del calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato il Comune di San Piero Patti si colloca nella c.d. fascia intermedia, avendo un valore soglia registrato nell'ultimo rendiconto approvato pari al 30,00 % e quindi compreso tra i due valori sogli previsti dal D.M. 17.03.2020, con la conseguenza che l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto (incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale) fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento, turn over ridotto al 30% a decorrere dal 2025 qualora non dovesse raggiungere detto valore soglia - obiettivo ;

-che trovandosi il Comune all'interno delle due soglie, avrà la possibilità di assumere personale a tempo indeterminato anche coprendo il turn-over al 100%, ossia la spesa delle cessazioni del personale avvenute nell'anno precedente ma a condizione che non sia incrementato il valore soglia determinato dal rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale, rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (Corte dei Conti sez. Veneto del. N.15/2021).

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Considerato che è prevista la cessazione a normativa vigente per raggiungimento dei limiti di età di n.3 unità di personale di cui n.2 unità inquadrate nell'Area degli Operatori Esperti rispettivamente nel 2024 e nel 2025 e l'altra inquadrata nell'Area degli Istruttori nel 2024.

Dato Atto, inoltre, che

- dall'11/07/2022 presta servizio un'unità di personale a tempo pieno e determinato, per anni tre, assegnata dall'Agenzia della Coesione Territoriale con nota acquisita la prot. n. 6819 del 15.06.2022 ai sensi dell'art.1, comma 179 della legge n.178 del 2020 in attuazione degli interventi previsti dalla politica di Coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, in deroga ai vincoli previsti dalla disciplina vigente e con oneri a Carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020 a seguito della procedura di reclutamento di unità di personale non dirigenziale (Area III-F1 o categorie equiparate) quali tecnici specializzati nelle amministrazioni pubbliche del mezzogiorno, regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, con relativa spesa interamente etero-finanziata.

- dall'01.09.2023 per anni tre è in essere un incarico di collaborazione professionale con esperto tecnico per "Svolgimento attività di supporto e progettazione tecnica esecuzione di opere ed interventi pubblici e gestione dei procedimenti legati alla loro realizzazione". ai sensi dell'art. 1 della legge 30.12.2020 n. 178 comma 179 bis introdotto dal decreto legge 36/2022 " Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza".

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali

Visto l'art.33 del Decreto Legislativo 165/2001, così come modificato dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012) ed in particolare i commi 1 e 2, che testualmente recitano:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediate comunicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere."

Visto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 254_ del 18.10.2023 ha dato atto che per l'anno 2024, in questo Ente non sussistono dipendenti in soprannumero né in eccedenza, come da attestazioni rese dai singoli Responsabili delle Aree, pertanto, l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero dei propri dipendenti;

Vista la necessità di prevedere l'assunzione di n. 3 Funzionari E.Q. da assumere con risorse integralmente etero-finanziate e da impiegare esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione Europea, al fine di presentare la manifestazione di interesse di cui all'Avviso Pubblico pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione approvato con decreto n.607 del 21.11.2023,

Visto che l'Avviso realizza le misure previste dall'art. 19 del D.L. n. 124/2023, finalizzate all'attuazione del principale Intervento del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, che ha finanziato l'assunzione a tempo indeterminato di nuove unità di personale da destinare all'attuazione delle politiche di coesione, con risorse integralmente etero-finanziate, essendo che i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato sulla base del citato Avviso Pubblico gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo. In particolare, ai Comuni e alle Unioni di Comuni saranno destinate fino a 1.674 nuove unità di personale, ulteriori 70 alle Città Metropolitane.

Visto l'art. 13 CCNL 16.11.2022 che per la finestra temporale compresa tra il 1 aprile 2023 e il 31.12.2025, prevede le c.d. "progressioni verticali in deroga" con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge e con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio ad ulteriori regolazioni che dovranno essere adottati dagli enti previo confronto sindacale.

Le progressioni di cui al comma 6 sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL;

Richiamati in merito a quanto sopra indicato i pareri ARAN QFL207 e ARAN CFL 208, i cui orientamenti applicativi risultano condivisi con il dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato nonché il parere ARAN CFL 209;

RILEVATO che:

- in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.
- in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL.
- I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/01/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione.

CONSIDERATO che, come da parere ARAN CFL 209: "Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s.2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. E' il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

RICHIAMATO l'orientamento dell'Aran CFL-209, secondo cui "(...) se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13; se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)."

Si procede, pertanto, in questa sezione a rappresentare il

PTFP 2024/2026**" Anno 2024**

Al fine di sopperire alle carenze di organico degli uffici si prevede la copertura dei posti vacanti in dotazione organica come segue:

- progressioni verticali c.d. in deroga previste dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022 nei limiti consentiti dalla normativa vigente
- assunzione di n. 3 Funzionari E.Q. a tempo indeterminato, da assumere con risorse integralmente eterofinanziate che gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo e da impiegare esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione Europea, sulla base dell'"Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse" – 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 in data 20 novembre 2023. Le tre assunzioni sono quindi subordinate al finanziamento delle nuove unità di personale sulla base e nel rispetto dei requisiti previsti dall'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse di cui sopra.
- utilizzo di personale dipendente di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. (già art. 14 del CCNL del 2004) e/o comma 557 della L. 311/2004, o ai sensi dell'art. 92 tuel; o incarichi 110 TUEL

- integrazione oraria del personale part-time al fine di garantire l'efficienza e la funzionalità dei servizi dell'Ente nei limiti delle disponibilità in bilancio e della normativa che regola la materia;

Anno 2025

(eventuale completamento procedure avviate nel 2024)

- progressioni verticali c.d. in deroga previste dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022 nei limiti consentiti dalla normativa vigente

assunzione di n. 3 Funzionari E.Q. a tempo indeterminato, da assumere con risorse integralmente eterofinanziate che gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo e da impiegare esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione Europea, sulla base dell' "Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse" – 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 in data 20 novembre 2023)

- utilizzo di personale dipendente di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. (già art. 14 del CCNL del 2004) e/o comma 557 della L. 311/2004, o ai sensi dell'art. 92 tuel; o incarichi 110 TUEL

- integrazione oraria del personale part-time al fine di garantire l'efficienza e la funzionalità dei servizi dell'Ente nei limiti delle disponibilità in bilancio e della normativa che regola la materia;

Anno 2026

Nessuna Assunzione

Si dà atto inoltre che:

** dal 11/07/2022 presta servizio un'unità di personale a tempo pieno e determinato per anni tre con scadenza luglio 2025 inquadrata nell'Area dei Funzionari - EQ, come tecnico specializzato nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'unione europea e nazionale. La relativa spesa è eterofinanziata.

*** dal 01.09.2023 per anni tre con scadenza agosto 2026 è in essere un incarico di collaborazione professionale con esperto tecnico per "Svolgimento attività di supporto e progettazione tecnica esecuzione di opere ed interventi pubblici e gestione dei procedimenti legati alla loro realizzazione" ai sensi dell'art. 1 della legge 30 12.2020 n. 178 comma 179 bis introdotto dal decreto legge 36/2022 " Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza". La relativa spesa è etero- finanziata.

E' prevista la cessazione a normativa vigente per raggiungimento dei limiti di età di n.3 unità di personale di cui n.2 unità inquadrata nell'Area degli Operatori Esperti rispettivamente nel 2024 e nel 2025 e l'altra inquadrata nell'Area degli Istruttori nel 2024

L'Ente prevede, quindi, nel piano del fabbisogno triennale 2024-2026 aggiornato con conseguente rideterminazione della dotazione organica, le assunzioni di tre funzionari di Elevata qualificazione a partire dal 2024. "

Dato altresì atto

- della neutralità delle spese etero-finanziate, prevista dall'art.57 comma 3 septies D.L. n.104/2020 con cui è stato introdotto un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020, di modo che le spese di personale riferite a nuove assunzioni, effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L.n.104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti ,espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento;
- che si tratta di una previsione utile a migliorare i margini dei comuni, dal momento che, depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa, e che tuttavia la disposizione normativa:
 - non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
 - può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge Statale ,legge regionale, decreto ministeriale...)destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale;
 Richiamata, con riguardo all'applicazione del detto principio di neutralità della spesa di personale e delle correlate entrate, la delibera della Sezione Liguria n.91/2020 che riporta una serie di posizioni univoche, adottate da diverse sezioni regionali e anche dalla Sezione delle Autonomie;
 - Che l'utilizzazione di personale di altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L, diversamente da altre forme di utilizzo aventi analoghe finalità, non è strictu iure assimilabile in via generale ad un assunzione in senso tecnico, neppure nella forma parziale.

Dato atto che per quanto riguarda il lavoro flessibile, questo Ente rispetta i vincoli di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo integrato dall'articolo 3 comma 9 del D.L. n.90/2014 convertito dalla legge 114/2014;

Dato atto che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, la spesa che il comune sosterrà pro quota per le prestazioni dei dipendenti di altre amministrazioni in regime di "scavalco" condiviso ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. (già art. 14 del CCNL del 2004) sarà soggetta agli obblighi di riduzione della spesa per il personale previsti dall'art. 1 commi 557 e successivi della legge n.296/2006 e la spesa sostenuta dall'Ente per le prestazioni dei dipendenti in regime di "scavalco d'eccedenza" (art. 1, co. 557 della legge 311 del 2004, art 92 tuel), sarà computata anche ai fini del rispetto del vincolo ex art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010.

Rilevato che il costo della dotazione organica, rideterminata a seguito dei pensionamenti e della PEO, così come delineata appresso nel presente provvedimento, si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006; infatti la dotazione organica rimodulata ed espressa in termini finanziari è pari ad € 1.115.006,69 e non è superiore al limite di spesa della media del triennio 2011/2013 che era di € 2.008.904,35 al lordo delle componenti escluse;

Atteso il tetto di spesa relativo al lavoro flessibile, calcolato nel limite di quanto impegnato nell'anno 2009 pari ad € 62.777,26;

Ritenuto pertanto di approvare il nuovo schema di dotazione organica del Comune di San Piero Patti secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 così come segue:

COSTO Dotazione Organica E FABBISOGNO

categoria giuridica ed economica	posti complessivi occupati e vacanti	Costo posti occupati	nuova dotazione organica			Costo nuova D.O.
			Posti occupati	Assumibili	Tot.	
Funz. E.Q. ex cat D	3			3	3	€ 104.585,19
Funz. E.Q. ex cat D	1	34.861,73	1		1	€ 34.861,73
Funz. E.Q. ex D1 50%	1			1	1	€ 17.430,87
Istrutt. Ex cat. C5	2	€ 72.009,90	2		2	€ 72.009,90
Istrutt. Ex cat. C4	2	€ 69.543,48	2		2	€ 69.543,48
Istrutt. Ex cat. C1	1	€ 32.186,41	1		1	€ 32.186,41
Istrut.ex cat.C1 63,88%	3		Isu	3	3	€ 61.682,04
Istrutt.ex cat.C3 66,66%	3	€ 67.543,17	3		3	€ 67.543,17
Istrutt. Ex cat.C2 66,66%	11	€ 241.369,15	11		11	€ 241.369,15
C1 50%	1			1	1	€ 16.093,21
Op. esperti ex B6	1	€ 31.741,61	1		1	€ 31.741,61
Op. esperti ex B5	1	€ 31.204,33	1		1	€ 31.204,33
Op. esp.ex b1 63,88	1		Isu	1	1	€ 18.368,59
Op. esp. Ex B3 66,66%	1	€ 20.193,74	1		1	€ 20.193,74
Op. esp. Ex B5 50%	1	€ 15.602,16	1		1	€ 15.602,16
Op. esp. Ex B4 50%	1	€ 15.359,88	1		1	€ 15.359,88
Operatori ex cat. A5	1	€ 29.848,60	1		1	€ 29.848,60
Op. ex cat. A1 63,88	7		Isu	7	7	€ 123.163,95
Op. ex cat.A3 66,66%	1	€ 19.209,63	1		1	€ 19.209,63
Op.ex cat. A2 66,66%	5	€ 93.009,05	5		5	€ 93.009,05
	48	€ 773.682,84	32	13	47	€ 1.115.006,69

* dal 11/07/2022 presta servizio un'unità di personale a tempo pieno e determinato, per anni tre, assegnata dall'Agenzia della Coesione Territoriale con nota acquisita la prot. n. 6819 del 15.06.2022 ai sensi dell'art.1, comma 179 della legge n.178 del 2020 in attuazione degli interventi previsti dalla politica di Coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, in deroga ai vincoli previsti dalla disciplina vigente e con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020 a seguito della procedura di reclutamento di unità di personale non dirigenziale (Area III-F1 o categorie equiparate) quali tecnici specializzati nelle amministrazioni pubbliche del mezzogiorno, regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, con relativa spesa interamente etero-finanziata.

** dal 01.09.2023 per anni tre è in essere un incarico di collaborazione professionale con esperto tecnico per "Svolgimento attività di supporto e progettazione tecnica esecuzione di opere ed interventi pubblici e gestione dei procedimenti legati alla loro realizzazione" ai sensi dell'art. 1 della legge 30.12.2020 n. 178 comma 179 bis introdotto dal decreto legge 36/2022 " Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza".

Si dà atto che :

- la spesa di personale totale derivante dalla programmazione, comprensiva di oneri riflessi ed Irap, per tutti gli anni previsti nel DUP e del Bilancio di previsione 2024-2026, trova copertura nei codici relativi al pagamento degli emolumenti stipendiali del personale dipendente ed opera nel rispetto dei limiti e dei vincoli in tema di contenimento della spesa del personale, fermo restando quanto sopra detto per il personale la cui spesa sarà interamente etero – finanziata, rispettando gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 562 della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale e si muove entro i limiti del DPCM 17.03.2020

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Si dà atto inoltre che sul Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 viene acquisito il prescritto parere da parte dell'Organo di revisione contabile.

SOTTOSEZIONE 3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Richiamato il Decreto legislativo n.198 del 11/4/2006 ad oggetto: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n.246” che detta disposizioni per la promozione delle:

- pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali,
- pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici,
- .pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici;

Dato atto che con il decreto legislativo n.5 del 25/1/2010 si è data attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto in particolare, l'art.48 del decreto legislativo n.196/2006 il quale dispone che “le Amministrazioni Pubbliche, compresi i Comuni, debbono adottare un piano di azioni positive , di durata triennale, finalizzate a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete

scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne";

Visto l'art.57 del D.Lgs 165/2001 il quale dispone la costituzione del Comitato Unico di Garanzia/CUG), nei modi e termini in esso stabiliti;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

Considerato

che il Comune di San Piero Patti nel prossimo triennio intende realizzare un piano di azioni positive rivolto a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne.

che con nota protocollo n. 857 del 19/1/2024 la bozza del piano delle azioni positive 2024/2026, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, è stata trasmessa alla Consigliera Provinciale per le pari opportunità;

che con nota prot. 6 del 26.1.2024 acquisita al protocollo di questo Ente al n. 1133 del 26-1-2024 la Consigliera Provinciale per le pari opportunità ha espresso parere favorevole;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022 fra i quali non è previsto l'obbligo per tali comuni con meno di 50 dipendenti di compilare l'apposita sezione del PIAO che ha sostituito il Piano delle Azioni Positive;

Ritenuto, visto quanto sopra riportato, di approvare comunque il PAP per il triennio 2024-2026 quale sezione del PIAO.

Tutto ciò premesso il Comune di San Piero Patti intende realizzare il Piano delle Azioni Positive nei termini che seguono:

L'obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle passate amministrazioni.

Monitoraggio dell'organico distinto per categoria e genere

Organico attuale del personale in servizio alla data del 01/01/2024 al Comune di San Piero Patti che presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, rilevabili dalle seguenti tabelle :

A tempo indeterminato

Area di inquadramento	Uomini	Donne	Totale
Funzionari e EQ	0	01	01
Istruttori	05	14	19
Operatori Esperti	04	01	05
Operatori	02	05	07

A tempo determinato

Area di inquadramento	Uomini	Donne	Totale
Funzionari e EQ	0	01	01

LSU

Area di inquadramento	Uomini	Donne	Totale
Funzionari	00	00	00
Istruttori	01	02	03
Operatori Esperti	01	00	01
Operatori	04	03	07

R.S.U	
DONNE	1
UOMINI	3
TOTALE	4

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio 2024/26 il Comune di San Piero Patti intende realizzare un piano di azioni positive finalizzato a raggiungere gli obiettivi di seguito riportati:

DESCRIZIONE INTERVENTO N.1 Comitato Unico di Garanzia

Obiettivo :Provvedere alla nuova nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la cui procedura è già stata avviata.

Finalità strategiche : Migliorare e valorizzare il benessere lavorativo e sensibilizzare il personale sulle tematiche delle discriminazioni: Aree/Servizi-Segretario- Ufficio Personale

Azione positiva 1: Informazione interna a tutti i dipendenti attraverso il sito istituzionale dell'Ente sulla costituzione del CUG e il suo funzionamento:

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

DESCRIZIONE INTERVENTO N. 2 -Formazione

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del Triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni tra aree future.

Finalità strategiche : Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti-

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici a tempo determinato

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei responsabili.

Azione positiva 3: predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso.

Gli attestati dei corsi frequentanti verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'ufficio personale.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili aree/servizi segretario ufficio personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

DESCRIZIONE INTERVENTO N. 3 -Orari di lavoro

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo del lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di genere attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro:

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, e al tipo di attività svolta dal lavoratore

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo la maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Aree/Servizi-Segretario-Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

DESCRIZIONE INTERVENTO N.4 – Sviluppo Carriera e professionalità

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche : Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno.

Azione positiva 1: Programmazione percorsi formazioni specifici rivolti sia al personale femminile che maschile:

Azione positiva 2: Utilizzare i sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base delle professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazione. Nel caso di analoga quantificazione e preparazione professionale, prevede ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

DESCRIZIONE INTERVENTO N.5 – Informazioni

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazioni al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area e Servizi sul tema delle Pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni periodiche. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Urp e Segretario:

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti ai Responsabili di aree e Servizi a tutti i cittadini.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (triennio 2024-26). In attesa della nomina del Comitato Unico di garanzia di cui all'art.57 del D.Lgs 31/3/2001, n. 165 come modificato dall'art.21 della legge 04/11/2010, n.183.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dall'istituendo Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

SOTTOSEZIONE 3.5 PIANO DI FORMAZIONE

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: *reskilling* (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e *upskilling* (nell'accezione di ampliare le proprie capacità, così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo), assumendo ancora più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare. Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione

con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- il Segretario Comunale;
- I responsabili di Posizione Organizzativa – Elevata Qualificazione, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- i dipendenti, che sono i destinatari della formazione.

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali,(ASMEL) cui il Comune di San Piero Patti aderisce. Tale associazione predispose un programma formativo gratuito dedicato agli Enti Locali, realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, Università e Organismi di Certificazione / Accredia. Le caratteristiche del programma sono: l'accesso a tutti gli incontri per dipendenti e amministratori locali; l'uso di piattaforme eLearning per la fruizione dei corsi senza vincoli di spazio e di tempo; la facilità di adesione, nessun costo a carico dei soci. A integrazione dell'offerta formativa, Asmel organizza poi dei convegni periodici sui temi caldi della PA.

Un'altra parte dell'attività formativa è riservata al progetto "P.I.C.C.O.L.I." - Piani di intervento per le competenze, la capacità organizzativa e l'innovazione locale", iniziativa realizzata nell'ambito del PON Governance e capacità istituzionale 2014-2020, il progetto del Dipartimento della funzione pubblica, che affida ad Anci la competenza nazionale per la progettazione partecipata e l'affiancamento alle amministrazioni locali per supportare i piccoli Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti nei processi di rafforzamento amministrativo. A tal fine Anci ha predisposto un set di interventi di formazione e affiancamento specialistico, organizzati in pacchetti tematici ed inseriti in uno specifico catalogo. Gli interventi prevedono: Tutorial, Webinar, Focus group tematici, Affiancamento specialistico consulenziale, Community di scambio e circolazione delle informazioni.

Inoltre l'Amministrazione ha aderito al progetto " Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica per la formazione sul digitale per il rafforzamento della capacità amministrativa e organizzativa dell'Ente , in applicazione della Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023.

La formazione del personale, sarà rivolta principalmente all'anticorruzione, trasparenza e pubblicità, semplificazione e riduzione dei tempi e dei costi bilancio, contabilità e tributi, acquisti e appalti, progetti PNRR, gestione del personale, gestioni associate, sicurezza sul lavoro, codice di comportamento GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati - CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale, reclutamento personale, gestione dei fondi europei e PNRR.

Le tematiche presenti nel piano di formazione sono riportate a titolo non esaustivo e suscettibili di sostituzioni e/o inserimenti sulla base delle necessità che potrebbero emergere nel corso dell'anno.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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 sotto sezione, si provvede 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 e delle Strutture 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. I Responsabili effettueranno il monitoraggio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta l'anno indicando:

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. Il monitoraggio sarà esaminato dall'Organismo di valutazione.

Per il monitoraggio sull'attuazione delle misure della sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza si rinvia a quanto ivi previsto, così come si rinvia all'apposita sezione per il monitoraggio relativo all'attuazione del Lavoro agile, del Piano della azioni positive e del Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali.