



COMUNE DI CARDITO

Città Metropolitana di Napoli

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
P.I.A.O. 2024-2026**

INTRODUZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CARDITO

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione Valore Pubblico

2.1.1. Le Linee Programmatiche di mandato 2020-2025

2.1.2. Gli obiettivi strategici 2024-2026 del Comune di Cardito

2.1.3. I fattori che concorrono alla creazione di valore pubblico: la collaborazione

2.2. Sottosezione Performance

2.2.1. Ciclo di gestione della performance

2.2.2. Obiettivi di performance dell'Ente

2.2.3. Parità di genere – Piano delle azioni positive 2022/2024 - aggiornamento 2024

2.2.4. Obiettivi gestionali 2024

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione struttura organizzativa

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.4 Piano della formazione

4. SEZIONE MONITORAGGIO

4.1 Principali strumenti di monitoraggio del PIAO

4.2 Partecipazione dei cittadini e degli utenti alla valutazione della performance

4.3 Monitoraggio progetti PNRR

INTRODUZIONE

Nell'ambito delle azioni di semplificazione amministrativa derivanti dal PNRR è stato previsto il documento programmatico di sintesi denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di cui all'acronimo PIAO).

Il PIAO è disciplinato dall'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113; dal DPR 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in GU n.151 del 30-6-2022, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti e il DM 132 del 30 giugno 2022, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economica e della Finanza, con cui è stato definito il contenuto del PIAO.

I piani assorbiti sono i seguenti:

- il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, D.Lgs. n. 165/2001);
- il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, co. 1, L. n. 124/2015);
- il Piano delle azioni positive (art. 48, co. 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, D.Lgs. n. 150/2009);
- il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, D.Lgs. n. 267/2000);
- il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (art. 1, commi 5 e 60, L. n. 190/2012);
- il Piano delle azioni concrete (artt. 60-bis e 60-ter, D.Lgs. n. 165/2001);

Soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che recitava 'Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG', le disposizioni normative vigenti prevedono la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione. Pertanto, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro il 31 gennaio.

Il Comune di Cardito ha approvato il PIAO 2023/2025 e lo ha pubblicato nel 'Portale PIAO' della Funzione Pubblica.

Con il presente documento si intende ora recepire quanto previsto dal sistema normativo vigente e si intende applicarlo funzionalmente all'organizzazione del Comune di Cardito, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione dell'Ente.

L'analisi complessiva della programmazione organizzativa viene definita, altresì, in coerenza con le linee programmatiche di mandato 2020-2025, al DUP 2024-2026, agli obiettivi e ai traguardi del PNRR, nonché ai traguardi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, che nel loro complesso costituiscono la guida per la predisposizione dei nuovi obiettivi, poiché il Comune ritiene imprescindibile l'incidenza di tali riferimenti.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CARDITO

Codice IPA: c_b759.

Partita IVA: 80103860633.

Codice ISTAT: 063016.

Sindaco: per il mandato 2020-2025 è stato eletto.

Giunta Comunale: per il mandato 2020-2025 è composta da 6 membri.

Consiglio Comunale: l'organo di indirizzo politico è composto da 17 membri computando il Sindaco.

Dipendenti: al 1 gennaio 2024 il funzionamento dell'ente locale è affidato ad una struttura organizzativa di 119 dipendenti di ruolo di cui n. 64 ex Lsu stabilizzati che operano in diverse sedi presenti sul territorio.

PEC istituzionale: protocollo.cardito@asmpec.it.

E-mail istituzionale: affarigenerali.cardito@comune.cardito.na.it.

Sito web istituzionale: www.comune.cardito.na.it.

Profili social: <https://www.facebook.com/comunecardito>.

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1. SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

2.1.1. Le Linee Programmatiche di mandato 2020-2025

Le linee strategiche 2020-2025 approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 39 del 10/11/2020, ai sensi dell'art. 46, co. 3, D.Lgs. n. 267/2000, pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente in Amministrazione trasparente/provvedimenti, ai sensi dell'art. 23, D.Lgs. n. 33/2013. Con l'approvazione di tale documento l'agenda politica entra nell'alveo dell'istituzione comunale, delineando il quadro di riferimento delle strategie che verranno portate ad attuazione nel corso del quinquennio amministrativo. L'instaurarsi di un preciso impegno del mandato di rappresentanza conferito dagli elettori viene suggellato con la trasmissione alla Corte dei Conti della "Relazione di inizio mandato", ex art. 4 bis del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 149 consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione "Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo".

Il programma presentato e che si intende realizzare si fonda sull'idea che la politica, e con essa l'amministrazione, debba continuare ad avere come esclusiva finalità la ricerca del "bene comune per il Paese" rinsaldando un rapporto diretto e trasparente di relazione con i cittadini e le parti sociali, tale da annullare la distanza tra amministratori ed amministrati.

La nostra proposta politica per i prossimi cinque anni intende mettere al centro del proprio agire politico la «persona-cittadino», i suoi diritti, ma anche i suoi doveri. Definire un modello di sviluppo che esalti il ruolo del nostro territorio, in conformità alla sua vocazione baricentrica rispetto a qualsiasi modello di sviluppo non solo dell'area metropolitana di Napoli ma dell'intera Campania.

Prima di introdurre i temi strategici del mandato 2020-2025 si richiamano i riferimenti valoriali che stanno alla base della definizione delle linee strategiche, mutuati e fatti propri dalla Risoluzione Onu del 25 settembre 2015 che ha definito l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Tali intenti e valori animano l'intera azione amministrativa:

PERSONE: Assicurare a tutte le persone le condizioni per realizzare le proprie potenzialità in un contesto equo e inclusivo.

TERRITORIO: Proteggere il territorio da degradazione e sfruttamento, gestione delle risorse in maniera sostenibile e consapevole per e con le nuove generazioni. Il territorio stabilisce il rapporto tra le azioni e lo sviluppo.

PROSPERITA': Conseguire uno sviluppo economico sociale, tecnologico e scientifico duraturo e rispettoso dei temi di sostenibilità ambientale, di generazioni e di genere.

COLLABORAZIONE PER L'INCLUSIONE: Rendere la nostra realtà giusta, equa, inclusiva e sicura e mobilitare i mezzi ma soprattutto le forze sociali ed istituzionali alla collaborazione perché ciò avvenga. Sistema delle relazioni che deve essere salvaguardato.

La tornata elettorale ha messo in evidenza alcune direttrici che richiamano un impegno pubblico oltre a quello strettamente politico. Siamo chiamati a rappresentare una comunità, che vogliamo coesa e inclusiva. Dal punto di vista amministrativo il lavoro dei prossimi anni accoglierà le grandi sfide che si chiamano PNRR, Agenda 2030.

I livelli di intervento e le matrici di riferimento rappresentano un'opportunità non solo in termini finanziari ma soprattutto per un doveroso ripensamento sulle 'missioni' dell'Amministrazione che deve pianificare in chiave ecologica, digitale e di sostenibilità. Al riguardo occorre considerare la progettazione nazionale e sovranazionale che impone un approccio e una visione allargata che consideri:

Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR):

la grande occasione per realizzare progetti starà anche nel finalizzare interventi coerenti agli obiettivi del Recovery Plan, la grande occasione di investimento per innovare il nostro Paese. Il PNRR individua 3 macro obiettivi e 3 priorità trasversali relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. Queste trovano sviluppo nelle 6 missioni 6 componenti del Piano:

- Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura;
- Rivoluzione verde e transizione ecologica;
- Infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- Istruzione e ricerca;
- Inclusione e coesione;
- Salute.

Agenda 2030:

saper guidare la città verso gli obiettivi di sviluppo sostenibile previsti a livello internazionale che costituiscono un programma di azione per: le persone, il pianeta, la prosperità, la pace e la collaborazione – 17 goals e 169 traguardi definiti dall'ONU nell'Agenda 2030;

Fondi strutturali EU: costituiscono il principale strumento della politica di coesione europea.

IL PROGRAMMA DI MANDATO

In considerazione del macro contesto strategico precedentemente richiamato, e in relazione al contesto della comunità territoriale di riferimento è stato definito un programma di mandato che si può sintetizzare come segue:

- 1) **TRANSIZIONE ECOLOGICA E RIGENERAZIONE URBANA.**
- 2) **COMPETITIVITÀ.**
- 3) **TRANSIZIONE DIGITALE E CITTADINANZA ATTIVA.**
- 4) **SICUREZZA URBANA, COESIONE E CURA.**
- 5) **CULTURA E OPPORTUNITÀ.**

2.1.2. Gli obiettivi strategici 2024 – 2026

TEMA 1 – TRANSIZIONE ECOLOGICA E RIGENERAZIONE URBANA

La nostra azione sarà finalizzata alla tutela del territorio, alla qualità urbana diffusa, alla riqualificazione urbana ed edilizia ed all'implementazione degli spazi verdi.

1.1 TUTELA TERRITORIO E PROGRAMMAZIONE INFRASTRUTTURALE

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Nuovo Piano del Commercio e dell'Artigianato da inserire nel quadro dell'adottato PUC, della nuova dimensione urbanistica territoriale al fine di un ordinato rilancio delle attività produttive, a partire dalla rivitalizzazione del commercio nel centro storico;
- Recupero e valorizzazione del patrimonio edilizio esistente;
- Programma riqualificazione edifici scolastici.

1.2 MOBILITA' SOSTENIBILE

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Promuovere Ciclovie;
- Estendere Parcheggi zona parco Taglia.

1.3 EFFICIENZA ENERGETICA E CAMBIAMENTO CLIMATICO

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Promozione efficientamento energetico ed energie rinnovabili, anche su immobili pubblici: illuminazione pubblica a LED;
- Aggiornamento Regolamento edilizio per una maggiore facilità nell'uso e installazioni di energie rinnovabili;
- Incremento delle postazioni di parcheggio con colonnine di ricarica per veicoli elettrici (automobili, motocicli, bici, etc.) – progetto Smart City.

1.4 ECONOMIA CIRCOLARE E SOSTENIBILE

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Aumento raccolta differenziata e raccolta porta a porta;
- Riorganizzazione del servizio di gestione dei rifiuti ai fini della loro misurazione puntuale e successiva applicazione della relativa tassa/tariffa;

- Istituzione Isola Ecologica;
- Cardito Plastic Free.

1.5 RIGENERAZIONE URBANA, TUTELA VERDE E PARCHI

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Salvaguardia ed incremento delle aree verdi e delle attrezzature collettive (Piazzetta Falcone e Borsellino);
- Riqualificazione centro storico;
- Nelle periferie miglioramento connessioni digitali e servizi essenziali;
- Ampliamento giardini Palazzo Mastrilli.

TEMA 2 – COMPETITIVITÀ

L'orizzonte strategico deve agganciare il cambiamento dando priorità al sostegno del lavoro, del tessuto imprenditoriale creando nuove opportunità di lavoro partendo dal capitale umano dal merito e dalle competenze digitali, aumentare la capacità di riscossione, ridurre la spesa corrente riducendo gli sprechi.

2.1 IMPRESE E RETE COMMERCIALE

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Innovare la rete commerciale;
- Promuovere politiche fiscali che innalzino livello di agevolazioni per imprese e famiglie;
- Sostegno alle imprese;
- Affrontare criticità del mercato del lavoro;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro e vigilanza sui protocolli di sicurezza;
- Incentivare l'intervento finanziario privato;
- Politica di bilancio in linea con gli obiettivi del PNRR;
- Riduzione della spesa pubblica e debito.

TEMA 3 – TRANSIZIONE DIGITALE E CITTADINANZA ATTIVA

La nostra idea politica è incardinata sulle relazioni con i cittadini perché essenziali alla creazione di valore sociale ed economico. Occorre promuovere scelte e decisioni condivise, attraverso forme di democrazia diretta. L'amministrazione condivisa è un nuovo modo di intendere la partecipazione civica e politica di inclusione e promozione della persona. L'amministrazione deve porre tra le sue

priorità la realizzazione della parità di tutte le persone, tenendo in forte considerazione la componente femminile, le sue capacità ed esigenze.

3.1 AMMINISTRAZIONE DIGITALE E INNOVATIVA

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Processi di innovazione dell'amministrazione comunale;
- Struttura comunale efficace ed efficiente in linea con nuove esigenze;
- Obiettivi relativi al funzionamento e miglioramento dell'amministrazione comunale.

3.2 ACCESSO, CIVISMO E COOPERAZIONE

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Trasparenza e prevenzione della corruzione;
- Potenziamento decentramento amministrativo e gruppi di pianificazione locale;
- Implementazione del personale in servizio;
- Nuovi strumenti di partecipazione: redigere un Regolamento sulla “collaborazione” tra cittadini attivi e Amministrazione Comunale per la cura dei beni comuni, stipulare Patti di Collaborazione tra amministrazione comunale e cittadini attivi; organizzare periodiche assemblee pubbliche per informare e interloquire con i cittadini sull'attività dell'Amministrazione; favorire l'insediamento di associazioni di volontariato e culturali affidando in comodato d'uso locali di proprietà comunali; migliorare la comunicazione del sito Web del Comune di Cardito attraverso sistemi innovativi.

3.3 UGUAGLIANZA E POTENZIALITA' DI GENERE

TEMA 4 - SICUREZZA URBANA, COESIONE E CURA

La tutela della comunità e dei più fragili va considerato un investimento per il futuro e non una spesa. Occorre garantire la sicurezza sociale e possibilità aggregative

4.1 BENESSERE, CURA E SALUTE

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Potenziare sanità territoriale (progetto Smart City);
- Attivazione di una Help-line – telefono amico, di uno sportello legale, di uno sportello psicologico, costituzione di gruppi di mutuo auto-aiuto, di uno sportello migranti e antidiscriminazione;

- Istituzione Garante dei disabili;
- Piani di accessibilità per soggetti con disabilità.

4.2 SPAZIO INFANZIA

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Gestione servizi per l'infanzia e il diritto allo studio;
- Costruzione/Apertura Asilo Nido;
- Apertura Plesso Don Milani.

4.3 SICUREZZA URBANA

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Sicurezza e qualità della vita;
- Videosorveglianza e prevenzione dei reati;
- Implementazione servizio polizia locale attraverso assunzione di nuovi agenti;
- Prevenzione dei reati e cultura della legalità.

TEMA 5 - CULTURA E OPPORTUNITÀ

Le attività culturali e artistiche sono un fattore strategico determinante a supporto della crescita e della coesione sociale. Cultura è ciò che anima una società consapevole in tutta la sua complessità: è la trasmissione di saperi ed esperienze. È necessario stabilire un cambio di passo che si avvalga di tutele istituzionali ed economiche, così come di professionalità.

5.1 SISTEMA CULTURALE

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Gestione degli spazi culturali cittadini ed integrazione con nuovi spazi realizzati o di futura realizzazione (Palazzo Mastrilli – Palazzo della Cultura);
- Nascita del teatro culturale.

5.2 SCUOLA, FORMAZIONE E OPPORTUNITÀ

L'obiettivo si prefigge i seguenti target:

- Strategie per migliorare la capacità dei servizi scolastici di rispondere alle esigenze e alle istanze delle famiglie Migliorare servizi di banda larga su tutto il territorio comunale;

- Politiche giovanili: Istituzione del Forum dei Giovani;
- Ricostruzione.

2.1.3. I fattori che concorrono alla creazione di valore pubblico: la collaborazione

Il miglioramento del benessere della comunità e lo sviluppo sostenibile del territorio necessitano di strategie condivise con imprese e componenti della società civile, anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini. A tal proposito è determinante la creazione di collaborazioni inclusive basate su principi e valori che permettano una visione comune e integrata. Il Comune di Cardito agisce in questa direzione attraverso la propria struttura organizzativa e attraverso tutti i soggetti che partecipano al gruppo dell'Amministrazione comunale.

Diversi sono gli strumenti e le modalità con le quali l'Amministrazione condivide le proprie decisioni o cerca di rispondere o soddisfare le aspettative dei diversi attori del territorio, e di seguito si intende proporre una prima sintesi dello stato di fatto.

Stakeholder	Definizioni
Cittadini	I cittadini sono coloro che abitano il paese e utilizzano i suoi servizi. Sono anche i più importanti stakeholder del Comune.
Fornitori e ditte appaltatrici	<ul style="list-style-type: none"> - Forniscono beni e servizi per il funzionamento dell'organizzazione comunale - per conto dell'Amministrazione, gestiscono servizi rivolti direttamente ai cittadini - realizzano opere pubbliche
Enti del Terzo Settore	Ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 117/2017, sono enti del Terzo Settore 'le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore'
Associazioni di categoria e sindacati	Sono le organizzazioni che rappresentano e tutelano gli interessi di specifiche categorie produttive e professionali

Soggetti Pubblici	Definizioni
Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali	Si tratta degli Enti territoriali di livello superiore, Provincia e Regione, e degli altri interlocutori e soggetti giuridici e istituzionali di livello nazionale e sovranazionale con cui il Comune interagisce nella realizzazione dei progetti che impattano sul territorio
Camera di Commercio	La CCIAA svolge importanti funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito dell'economia locale

2.2. SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

2.2.1. Ciclo di gestione della performance

A seguito del D.Lgs. n. 118/2011 la programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa costituiscono il ciclo di gestione della performance.

Il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, all'art. 8 prevede che:

1. Al Sindaco e alla Giunta competono la definizione degli obiettivi e dei programmi da realizzare, nonché l'adozione delle direttive generali per la relativa attuazione e la verifica dei risultati conseguiti.

2. La Giunta, su proposta dei Responsabili, approva annualmente il piano esecutivo di gestione definitorio della programmazione operativa, degli obiettivi di risultato e dei programmi gestionali per ciascuna delle unità organizzative, nonché delle risorse umane, materiali ed economiche finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra i Settori.

3. Alla Giunta competono, inoltre: a) l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo; b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione; c) la promozione della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

La definizione degli obiettivi, pertanto, finalizzata a perseguire gli obiettivi strategici, è guidata dai requisiti fissati dall'art. 5, co. 2, d.lgs. n. 150/2009, che permettono di raggiungere efficacemente gli scopi cui sono preordinati. Ad essi l'Amministrazione si attaglia nell'elaborazione degli obiettivi, attraverso l'annuale istruttoria condivisa dalle strutture dell'Ente e dagli assessori di riferimento, in base a quanto fissato dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

2.2.2. Obiettivi di performance dell'Ente

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere:

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

Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e

procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

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

Semplificazione

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

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

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

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Cardito si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - o servizi pubblici comunali fruibili interamente on line e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - o servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
 - o implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate sono le seguenti:

1.4.3 – APPIO: Finanziata

1.2 - ABILITAZIONE AL CLOUD: Finanziamento in fase di emissione

1.4.1 – SITO: Finanziata

1.4.3 – PAGOPA: Finanziata

1.4.4 – SPID – CIE: Finanziata

1.4.5 – PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI: Finanziata

1.3.1 – PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI: Finanziata e Asseverata

Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla mappatura dei processi una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

E' funzionale quindi avviare una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodular nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L'Amministrazione ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei processi a rischio corruttivo.

E' necessario aggiornarla e completarla, anche per identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare.

Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

In tema di accessibilità digitale il Comune di Cardito ha messo in campo diverse azioni ed interventi tra cui:

Accesso in videochiamata, con mail e via telefono ai servizi dell'ufficio Politiche Sociali;

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la Manutenere la Città mantenendone il decoro, ed abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

Obiettivi di pari opportunità

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Gli obiettivi di pari opportunità sono declinati nel Piano delle Azioni Positive di seguito.

2.2.3. Parità di genere - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 – aggiornamento anno 2024

In relazione agli interventi di miglioramento della parità di genere si ritiene di aggiornare quanto già contenuto nel precedente Piano delle azioni positive di cui al Dlgs. n. 198/2006. In particolare, nell'anno 2024 le azioni verranno analizzate e ulteriormente implementate al fine di attuare le nuove Linee Guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", adottate in attuazione dell'art. 5 del DL. n. 36/2022 convertito in L.79/2022.

Premessa

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" raccoglie in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*", e alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*". Tale Decreto all'art. 48 prevede, per tutte le pubbliche amministrazioni, l'obbligo di adottare un piano triennale di azioni positive, che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, per le Amministrazioni che non vi provvedono.

Le azioni positive sono misure speciali e temporanee che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "*speciali*" in quanto intervengono a eliminare specifici ostacoli materiali che si frappongono alla reale e sostanziale parità tra lavoratori

e lavoratrici, che intervengono in un determinato contesto, e “*temporanee*” in quanto destinate ad esaurirsi nel momento stesso in cui il loro obiettivo dovesse essere pienamente realizzato.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze*”, considerandole come fattore di qualità.

La Direttiva N. 2/2019 contenente “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” pubblicata in G.U. n. 184 del 07.08.2019, si pone l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno della amministrazioni pubbliche, rivolgendosi ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane, ai dirigenti pubblici a chiunque abbia responsabilità organizzative e di gestione del personale, ai CUG e al Nucleo di valutazione.

Sulla base di tali premesse, il Comune di Cardito, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende ricondurre le proprie attività al perseguimento delle finalità di cui al piano che segue, garantendo il rispetto del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Piano è strutturato in sezioni, nel modo seguente:

Sezione I - Analisi dati del personale.

Sezione II – Contenuti del Piano e Obiettivi.

Obiettivo 1 – Conciliazione lavoro-famiglia;

Obiettivo 2 – Benessere organizzativo;

Obiettivo 3 – Tutela dell’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;

Obiettivo 4 – Assunzioni;

Obiettivo 5 – Formazione.

Sezione III - Durata del Piano.

SEZIONE I - Analisi dati del Personale al 31.12.2023

I dati sotto riportati al 31.12.2023 dimostrano come l’accesso all’impiego nel Comune di Cardito da parte delle donne non incontri ostacoli. Non sembrano inoltre ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. Le posizioni gerarchiche nella dotazione organica non evidenziano un divario tra generi. Infatti, l’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, ad eccezione del personale ex LSU di cui all’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2000,

stabilizzato a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale e in posizione soprannumeraria, come previsto dall'art. 1, comma 495, della legge n. 160/2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici dipendenti in servizio a tempo indeterminato, Segretario Comunale e personale assunto a tempo determinato ex art. 110 TUEL:

DIPENDENTI	n. 56
- DONNE	n. 17
- UOMINI	n. 39

Dipendenti	Segretario	Art. 110 c. 1	Area Elevate Qualificazioni	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Area Operatori	Totale
Donne	1	0	5	8	3	0	17
Uomini	0	2	11	16	12	0	41

Dipendenti ex LSU stabilizzati a tempo indeterminato al 31.12.2023 con contratto di lavoro a tempo parziale e in posizione soprannumeraria:

Dipendenti	Operatori esperti	Operatori	Totale
Donne	12	0	12
Uomini	13	39	52

Il contesto generale del Comune di Cardito, come sopra rappresentato, evidenzia prevalenza di uomini rispetto alle donne. Nel totale dei dipendenti è stato ricompreso anche il Segretario Comunale, donna.

Al momento, non sussistono condizioni di rilevante divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

SEZIONE II – I contenuti del Piano e gli obiettivi

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il presente piano si prefigge di intervenire su alcune aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità.

Obiettivo 1 – Conciliazione lavoro – famiglia

Una delle aree di intervento ritenute prioritarie e su cui si attiveranno politiche di genere è quella sulla conciliazione lavoro famiglia. La vera uguaglianza passa necessariamente dal sostegno delle politiche di conciliazione anche alla luce dei bisogni diversificati che spaziano dalla necessità di maggior flessibilità degli orari alla necessità di avere maggiori servizi. Si è ritenuto di concentrare le azioni previste nell'ambito del monitoraggio della flessibilità del tempo lavoro, nonché nella realizzazione di misure organizzative atte ad ascoltare le persone al fine di informare sugli strumenti esistenti in tale ambito.

Obiettivo 2 – Benessere organizzativo

Questo Ente in tema di “*benessere organizzativo*” intende migliorare la conoscenza dei dipendenti comunali: non solo dal punto di vista delle caratteristiche “*oggettive*” (titolo di studio, età, ecc.), ma anche di quello più strettamente “*soggettive*”. Ciò al fine di ragionare su dati attendibili, e non solo su stereotipi o convinzioni personali, e di acquisire indicazioni per migliorare l'organizzazione dell'Ente e il senso di appartenenza dei dipendenti all'organizzazione stessa.

Il Servizio Risorse Umane svolgerà indagini sul personale dipendente utilizzando:

- a. **strumenti d'informazione**: direttiva del Ministero della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni;
- b. **strumenti operativi**: definizione di una metodologia di raccolta dei dati finalizzati a:
 - rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
 - identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Obiettivo 3. Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il Comune di Cardito si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di

discriminazioni.

Si provvederà alla costituzione e nomina del Comitato Pari Opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

Obiettivo 4 - Assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'amministrazione comunale valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Obiettivo 5 - Formazione

Le attività formative, che possono consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorano i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Si cercherà di introdurre percorsi formativi, anche a mezzo di emanazioni di circolari, che diffondano la normativa sui congedi parentali, nonché sul contrasto alla violenza contro le donne e di promuovere l'utilizzo nei documenti di lavoro di un linguaggio non discriminatorio basato sui nomi collettivi che includano persone dei due generi.

Pertanto a tutti i dipendenti sarà garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati su proposta dei Responsabili dei Servizi.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile; tutte le richieste convogliano al Servizio Risorse Umane che elabora il piano di formazione dell'Ente.

Comitati Unici di Garanzia

L'ordinamento italiano, con la legge n. 183 del 2010, ha apportato modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, che ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* (art. 57, comma 01, del D.Lgs. 165/2001). Il Comitato unico di garanzia (CUG):

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Il CUG esercita funzioni propositive, consultive e di verifica. Ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione, scelto con modalità che garantiscano la massima trasparenza ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione.

Il CUG promuove la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica. Verifica e relazione annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Inoltre, verifica che nei luoghi di lavoro non ci siano forme di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, promuovendo forme di ascolto e svolgendo un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti.

SEZIONE III - Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e sarà aggiornato annualmente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla

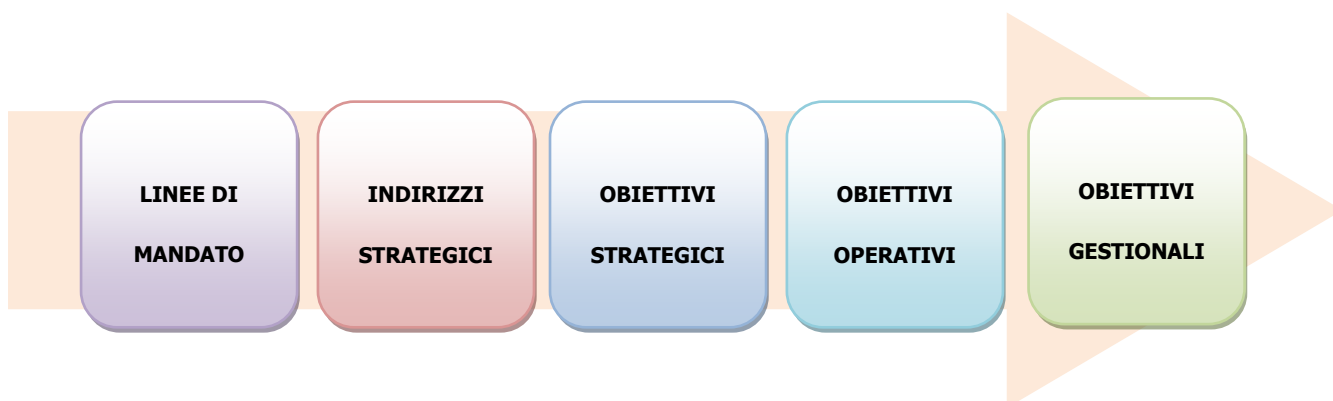
scadenza ad un adeguato aggiornamento.

2.2.4. Gli obiettivi gestionali anno 2024

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

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

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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Servizio alla Giunta Comunale.

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

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

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

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

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) nelle opportune Missioni e Programmi, ai quali sono collegati gli obiettivi specifici di Performance a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

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

Albero delle Performance

Missione	Programma	Obiettivi Performance	SERVIZIO RESPONSABILE
01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	02 - Segreteria Generale	Prevenzione della corruzione – Revisione della sezione 2.3 del PIAO	TRASVERSALE
	02 - Segreteria Generale	Amministrazione Trasparente	TRASVERSALE
	02 - Segreteria Generale	Predisposizione del regolamento sull'accesso all'impiego.	2 - Trasparenza Affari Generali Risorse Umane Datore di Lavoro Demografici Segretario Generale
	02 - Segreteria Generale	Aggiornamento del Codice di Comportamento	0 - SEGRETARIO GENERALE
	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Rispetto dei tempi di pagamento	TRASVERSALE
	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Rendicontazione PNRR	3 - Finanziario
	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Aggiornamento PCC	3 - Finanziario
	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Transazione Debito Ente Enel	3 - Finanziario
	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Contrasto evasione TARI	4 - Tributi

	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Contrasto evasione IMU	4 - Tributi
	05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Gestione Amministrativa del Patrimonio Immobiliare del Comune	6 - Urbanistica, Patrimonio, SUAP
	05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Verifica indennità di occupazione	6 - Urbanistica, Patrimonio, SUAP
	06 - Ufficio tecnico	Gestione delle procedure relative ai PUI	7 - LL.PP.
	08 - Statistica e sistemi informativi	PNRR - Transizione digitale della PA	4 - Tributi
	10 - Risorse umane	Predisposizione Nuovo regolamento di utilizzo delle graduatorie di altri enti	0 - SEGRETARIO GENERALE
	10 - Risorse umane	Regolamento disciplinante gli incarichi EQ.	2 - Trasparenza Affari Generali Risorse Umane Datore di Lavoro Demografici
	10 - Risorse umane	Piano della formazione	TRASVERSALE
	10 - Risorse umane	Regolamento sulle indennità per specifiche responsabilità	2 - Trasparenza Affari Generali Risorse Umane Datore di Lavoro Demografici
	11 - Altri servizi generali	Verifica dei crediti	1 - Contenzioso
	11 - Altri servizi generali	Monitoraggio del contenzioso	1 - Contenzioso
	11 - Altri servizi generali	Modifica al disciplinare per conferimento incarichi legali	1 - Contenzioso
03 ordine pubblico e sicurezza	01 - Polizia locale e amministrativa	Programmazione ed esecuzione controlli sui luoghi di lavoro	9 - Polizia Municipale
04 istruzione e diritto allo studio	02 - Altri ordini di istruzione non universitaria	"L'aula sull'albero"	5 - Politiche sociali e pubblica Istruzione
05 tutela e valorizzazione	02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	"Riscrivere Cardito"	5 - Politiche sociali e pubblica Istruzione

dei beni e delle attività culturali			
08 urbanistica	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Aggiornamento tariffe	6 - Urbanistica, Patrimonio, SUAP
09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	03 - Rifiuti	Aggiornamento censimento delle aree private e abbandonate	8 - Manutenzioni ed ecologia
	03 - Rifiuti	Valorizzazione dei rifiuti e monitoraggio dei pagamenti	8 - Manutenzioni ed ecologia
	03 - Rifiuti	Misure di contrasto al trasporto illecito di rifiuti	9 - Polizia Municipale
	03 - Rifiuti	Misure di contrasto all'errato conferimento dei rifiuti	9 - Polizia Municipale
	04 - Servizio idrico integrato	Misuratori idrici	8 - Manutenzioni ed ecologia
10 trasporti e diritto alla mobilità	05 - Viabilità e infrastrutture stradali	Gestione delle procedure relative agli interventi di "Rigenerazione Urbana"	7 - LL.PP.
12 diritti sociali, politiche sociali e famiglia	01 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	Gestione delle procedure relative all'intervento di "Realizzazione Asilo Nido"	7 - LL.PP.
	04 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	"Nonno Civico"	5 - Politiche sociali e pubblica Istruzione

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione

2.3. SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Al riguardo si precisa che non si è verificato alcun fenomeno corruttivo e che la struttura organizzativa non ha subito modifiche sostanziali.

Con deliberazione della giunta comunale n. 16 del 07.03.2024 l'ufficio SUAP, precedentemente assegnato al Servizio Affari Generali è stato assegnato al Servizio Urbanistica.

La sezione rischi corruttivi e trasparenza 2023/2025 è stato oggetto di consultazione pubblica ai fini dell'aggiornamento per l'anno 2024 – prot. n. 327 del 08.01.2024.

Nessuna osservazione è pervenuta.

Pertanto si conferma il Piano Triennale della prevenzione e della corruzione 2023/2025 consultabile al seguente Link:

https://cardito.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&_jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=3069&_jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=1452808708

Si precisa, altresì, che l'Ente ha in corso la nuova mappatura di tutti i procedimenti, mappatura che è stata prevista come specifico obiettivo trasversale di performance per tutti i Responsabili.

Di conseguenza l'Ente entro il primo semestre 2024 procederà all'aggiornamento della relativa sezione.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Sottosezione struttura organizzativa

L'assetto organizzativo del Comune di Cardito, e la relativa disciplina, sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, emanato ai sensi dell'art. 89, d.lgs. n. 267/2000. Sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale, il regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi. Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Cardito è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 31.08.2015 e dispone che l'assetto strutturale ordinario dell'Ente sia articolato secondo i seguenti livelli: Servizi e Uffici.

La responsabilità dei Servizi è affidata a personale con qualifica di Incaricati ad Elevata Qualificazione, ovvero a personale assunto a termine con contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 110, d.lgs. n. 267/2000.

Il Servizio è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente deputata alle analisi di bisogni per settori omogenei, alla programmazione, alla realizzazione degli interventi di competenza, al controllo, in itinere, delle operazioni, alla verifica finale dei risultati.

Il Servizio interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.

L'ufficio costituisce una unità operativa interna al servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta, inoltre, attività di erogazione di servizi alla collettività; tale unità può essere complessa o semplice. Il numero degli uffici e le rispettive attribuzioni sono definiti tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del responsabile dell'ufficio, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.

Di seguito si evidenzia la complessiva consistenza di personale al 31 dicembre 2023.

Dipendenti a tempo indeterminato = n. 115 di cui n. 64 ex LSU stabilizzati fuori ruolo.

Dipendenti a tempo indeterminato distinti per categorie

Area Funzionari ad EQ = n. 14 dipendenti;

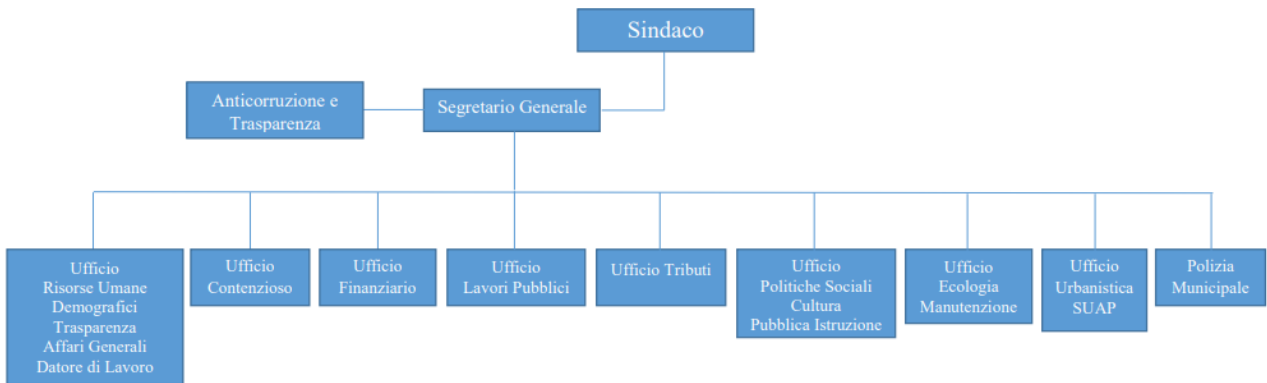
Area Istruttori = n. 22 dipendenti;

Area Operatori Esperti = n. 40 dipendenti;

Area Operatori = n. 39 dipendenti.

Dipendenti a tempo determinato per l'anno 2023 = n. 4 di cui n. 2 ex art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 full time e n. 2 ex art. 90 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 full time.

ORGANIGRAMMA



3.2. Sottosezione organizzazione del lavoro agile

Nel capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” si trova l’attuale disciplina del lavoro agile (articoli 18-24) che pone l’accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e sull’utilizzo di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto. In particolare, l’articolo 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce il lavoro agile quale “... modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”. Il comma 3 del medesimo articolo prevede l’estensione del lavoro agile anche al pubblico impiego, disponendo che la disciplina dettata si applichi, in quanto compatibile, “anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”. In attuazione delle norme sopra citate, il 3 giugno 2017 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato la direttiva n. 3/2017 – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA – che è divenuto il principale riferimento per la disciplina del lavoro agile nella PA fino alla dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da virus COVID-19. Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, così come in precedenza quelle sul telelavoro, però, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuata o comunque poco utilizzate negli enti locali tra cui anche il Comune di Cardito. Nei primi mesi dell’anno 2020, a seguito dello scoppio della epidemia da virus Covid-19, il Legislatore introduceva una disciplina speciale del lavoro agile, che veniva utilizzato non già come strumento di gestione del rapporto di lavoro del personale, ma come misura di distanziamento sociale, finalizzata a prevenire e limitare il contagio. Va sottolineato al riguardo che mentre il lavoro agile nella forma speciale e derogatoria dell’emergenza epidemiologica costituiva piuttosto una misura di distanziamento sociale, funzionale alla prevenzione della diffusione del virus Covid-19, nella sua forma ordinaria costituisce misura di organizzazione del lavoro nell’ente, funzionale all’incremento della produttività del lavoro ed al miglioramento del benessere organizzativo attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.. In seguito, con Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione in data 9 dicembre 2020 venivano approvate le “Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance” e poi venivano predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica specifici modelli per la predisposizione del piano.

Si evidenzia che i risultati della sperimentazione del lavoro agile nel Comune di Cardito realizzata nel corso dell’anno 2020 e dunque nella fase dell’emergenza epidemiologica, hanno suggerito di dare attuazione alle previsioni di Legge in materia di lavoro agile e di introdurre il predetto istituto nell’organizzazione interna dell’Ente, previa adozione di uno specifico regolamento volto a disciplinare la materia. In tale situazione con deliberazione di Giunta Comunale in data 18.03.2020 2021, n. 31 il Comune di Cardito approvava il Regolamento per la disciplina sul lavoro agile. Con la medesima delibera la Giunta disponeva anche che il citato Regolamento avrebbe avuto piena efficacia solo fino alla conclusione della fase dell’emergenza epidemiologica da virus Covid-19.

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 con cui è stato previsto il superamento dell’utilizzo del lavoro agile emergenziale, inteso sino a tale data come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, disponendo che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni sia quella svolta in presenza. Infine con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 è stato attuato, in esecuzione del citato D.P.C.M. del 23 settembre 2021, il superamento dell’utilizzo del

lavoro agile emergenziale disponendo che a decorrere dal 15 ottobre 2021 le pubbliche amministrazioni adottino le misure organizzative previste per il rientro in presenza del personale presso la sede di servizio. Va ricordato che ai fini dell'omogenea attuazione delle misure previste dal Decreto 8 ottobre 2021, ai sensi dell'articolo 1, comma 6 del precitato Decreto, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha adottato specifiche linee guida che sono state emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e le stesse sono state recepite nel CCNL Funzioni Locali 2019/2021, siglato in via definitiva in data 16 novembre 2022.

Il lavoro agile è stato disciplinato in sede di contrattazione decentrata normativa integrativa 2023/2025.

In attuazione del meccanismo di delegificazione previsto dall'art. 6, comma 5 del citato D.L. n. 80 del 2021 con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 8, entrato in vigore il 15 luglio 2022, è stato soppresso il POLA (il Piano organizzativo del lavoro agile) di cui all'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in quanto assorbito nell'apposita sezione del PIAO. Inoltre, sono intervenute ulteriori modifiche dell'assetto normativo in materia di lavoro agile e segnatamente:

- con l'articolo 4 del D.Lgs. del 30 giugno 2022 n. 105, in modifica dell'art. 3-bis della Legge n. 81/2017;

- con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022, è stata prevista la necessità di assicurare la prevalenza da parte del lavoratore agile della prestazione resa in presenza, nonché di prevedere un piano di smaltimento dell'arretrato, qualora presente, degli uffici di assegnazione dei dipendenti che presentano richiesta di lavoro agile;

- con gli articoli 63-67 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 sono stati disciplinati i principi generali del lavoro agile nonché importanti aspetti quali quelli relativi ai criteri di accesso, agli elementi essenziali dell'accordo individuale, all'articolazione della prestazione in modalità agile, al diritto alla disconnessione ed alla formazione dei lavoratori in modalità agile.

Allo stato attuale nessun dipendente svolge la prestazione lavorativa in modalità agile.

3.3. SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

Come è noto, il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa si propone l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024/2026.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 22.12.2023 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Come è noto, il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Tale sistema vincolistico risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le

c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione".

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165);
- rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150);
- certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113).

Fabbisogno di personale dipendente

Si propone di seguito il piano delle assunzioni formulato nel rispetto dei vincoli sopra descritti in materia di contenimento della spesa di personale, tenuto conto delle esigenze di copertura manifestate dai responsabili dei servizi dell'Ente, delle disponibilità di bilancio e degli obblighi di legge.

Con riferimento alle figure di assistente sociale e di istruttore tecnico si procederà tramite la mobilità volontaria essendo andati deserti gli avvisi di utilizzo graduatorie di altri enti.

Si procederà tramite mobilità volontaria anche per il Funzionario Amministrativo da assegnare alle politiche sociali in quanto, la figura dovrà coprire il ruolo di responsabile di servizio, pertanto si predilige reperire personale già in possesso di esperienza professionale.

Assunzioni a tempo indeterminato 2024

Tabella A

Anno 2024	Tipo contratto	Numero mensilità	Costo complessivo Tabellare
N. 1 Funzionario amministrativo part time da destinare al Servizio Politiche Sociali. Assunzione previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tramite mobilità volontaria. In caso di esito negativo si procederà mediante utilizzo graduatorie di altri enti.	Part Time (18 ore)	13	€ 18.382,65
N. 2 Istruttori Amministrativi part time (18 ore settimanali). Assunzione previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tramite utilizzo graduatorie approvate da altri enti.	Part Time (18 ore)	13	€ 33.725,92
N. 1 Istruttore contabile part time (18 ore settimanali). Assunzione previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tramite utilizzo graduatorie approvate da altri enti.	Part Time (18 ore)	13	€ 16.862,96
N. 1 Istruttore tecnico part time (18 ore settimanali). Assunzione previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tramite mobilità volontaria. In caso di esito negativo si procederà mediante utilizzo graduatorie di altri enti.	Part Time (18 ore)	13	€ 18.382,65
N. 1 Agente di Polizia Municipale (18 ore settimanali). Assunzione previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tramite utilizzo graduatorie approvate da altri enti.	Part Time (18 ore)	13	€ 16.862,96
N. 2 Funzionari servizi socio educativo culturali (Assistente Sociale). Assunzione per incremento dotazione F.S.C. 2022 di 300 mln di cui all'art. 1, comma 449, lettera d-quinquies, L. 232/2016 (Contributo Statale). Assunzione previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tramite mobilità volontaria. In caso di esito negativo si procederà mediante utilizzo graduatorie di altri enti.	Full Time (36 ore)	13	€ 73.530,59*
Totale figure da assumere n. 8 Costo complessivo			€ 177.747,73

*eterofinanziato

Tabella B

Anno 2024	Tipo contratto	Numero mensilità	Costo complessivo Tabellare
Incremento orario N. 1 Funzionario amministrativo part time già assunto per n. 18 ore settimanali assegnato al Servizio Affari generali	Part Time (30 ore)	13	€ 12.255,09

Totale spesa Tabella A+ Tabella B

€ 190.002,82

Assunzioni flessibili e a tempo determinato 2024

	Assunzioni flessibili 2024	Rapporto di lavoro	Retribuzione complessiva comprensiva solo di tredicesima e E.P.
1	1 Funzionario Tecnico (Resp. Urbanistica). Assunzione comma 1, dell'art. 110, del D. lgs 18 agosto 2000, n. 267 dal 01.01.2024 al 31.12.2024. incarico in corso.	Full Time (36 ore)	€ 36.410,73
1	1 Funzionario Tecnico (Resp. Ecologia e Manutenzioni). Assunzione comma 1, dell'art. 110, del D. lgs 18 agosto 2000, n. 267 dal 01.01.2024 al 31.12.2024. Incarico in corso.	Full Time (36 ore)	€ 36.410,73
2	Incarico per 12 mesi 2 Istruttori Amministrativi quali unità di STAFF, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 dal 1.01.2024 al 31.12.2024. Contratti in corso.	Full Time (36 ore)	€ 70.432,89
2	Incarico a 2 Istruttori Amministrativi C1 – a Part Time, quali unità di STAFF, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 procedura avviata nell'anno 2023 e non ancora conclusa.	Part Time (18 ore)	€ 35.216,44
1	Incarico per 12 mesi, dal 01.01.2024, a n. 1 portavoce esterno, legge 150 del 07.06.2000 e dell'art. 4, comma 8, del D.Lgs. 15.06.2015, n. 81. Incarico in corso.	Collaborazione professionale	€ 14.400,00
1	Funzionario Amministrativo da destinare al Servizio Affari Generali ex art. 1, comma 557 della L. 311/2004	12 ore settimanali	€ 12.255,09
€ 205.125,88			

Assunzioni flessibili e a tempo determinato 2025

	Assunzioni flessibili 2025	Rapporto di lavoro	Retribuzione complessiva comprensiva solo di tredicesima e E.P.
1	1 Funzionario Tecnico (Resp. Urbanistica). Assunzione comma 1, dell'art. 110, del D. lgs 18 agosto 2000, n. 267 dal 01.01.2025 al 31.12.2025. incarico in corso.	Full Time (36 ore)	€ 36.410,73
1	1 Funzionario Tecnico (Resp. Ecologia e Manutenzioni). Assunzione comma 1, dell'art. 110, del D. lgs 18 agosto 2000, n. 267 dal 01.01.2025 al 31.12.2025. Incarico in corso.	Full Time (36 ore)	€ 36.410,73
2	Incarico per 12 mesi 2 Istruttori Amministrativi quali unità di STAFF, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 dal 1.01.2025 al 31.12.2025. Contratti in corso.	Full Time (36 ore)	€ 70.432,89
2	Incarico a 2 Istruttori Amministrativi C1 – a Part Time, quali unità di STAFF, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267. Contratto in corso.	Part Time (18 ore)	€ 35.216,44
1	Incarico per 12 mesi, dal 01.01.2025, a n. 1 portavoce esterno, legge 150 del 07.06.2000 e dell'art. 4, comma 8, del D.Lgs. 15.06.2015, n. 81. Incarico in corso.	Collaborazione professionale	€ 14.400,00
1	Funzionario Amministrativo da destinare al Servizio Affari Generali ex art. 1, comma 557 della L. 311/2004	12 ore settimanali	€ 12.255,09
€ 205.125,88			

Come già detto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola.

Visto il prospetto di seguito indicato dal quale emerge il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2024	22.716	f
	Popolazione al 31 dicembre	2022		
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	3.316.126,05 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	2.760.453,85 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	15.900.340,28 €	
		2021	16.442.054,23 €	
		2022	16.839.471,19 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		17.727.286,57 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	4.337.501,35 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	13.389.787,42 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		24,77%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO		ANNO	VALORE	FASCIA
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	299.116,55 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	3.615.242,60 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024		22,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	607.299,85 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(j)	0,00 €	
	Migliore alternativa tra (i) e (j) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	607.299,85 €	
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	3.367.753,70 €	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	3.367.753,70 €	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	3.367.753,70 €	(o)

ENTE INTERMEDIO		ANNO	VALORE	FASCIA
	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		
	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
	STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023		
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)		
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)		
	STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024		(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO	

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità che per il Comune di Cardito è pari al 27%;

Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze ed il Ministro dell'Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull'applicazione della normativa in parola.

Al fine dell'applicazione della normativa sopra citata occorre altresì ricordare che:

- l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed

espressamente previste da apposita normativa “non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”. Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che “ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”

- l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell'Interno in data 21 ottobre 2020 in materia di convenzioni per l'Ufficio di Segretario comunale e provinciale stabilisce che “ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati”;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: “l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”.

Considerato che il vincolo del contenimento della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 è pari ad € 3.233.516,68 oltre oneri riflessi;

Verificata la coerenza delle spese di personale dell'anno 2024 con il limite della media del triennio 2011 – 2013.

Prospetto di verifica del rispetto limiti comma 557-562 (media triennio 2011-2013)

Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA 2011/2013	Anno 2024 (comprensivo di assunzioni ed al netto delle cessazioni)
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	2.023.515,41 €	1.915.369,65 €	1.862.408,80 €	1.933.764,62 €	1.429.926,85 €
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	415.094,86 €	386.366,59 €	356.843,26 €	386.101,57 €	299.000,00 €
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di				0,00 €	

pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente					
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	89.700,00 €	19.900,00 €	6.000,00 €	38.533,33 €	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	297.990,74 €	316.898,55 €	333.998,69 €	316.295,99 €	810.423,20 €
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				0,00 €	
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000	84.125,23 €	56.455,04 €	42.254,51 €	60.944,93 €	105.649,33 €
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000	105.156,71 €	48.001,54 €	51.596,64 €	68.251,63 €	72.821,46 €
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001				0,00 €	
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				0,00 €	
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	581.463,12 €	575.756,97 €	574.367,42 €	577.195,84 €	631.301,60 €
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	31.700,00 €	67.000,00 €	31.734,12 €	43.478,04 €	16.300,00 €
IRAP	182.772,20 €	199.069,41 €	160.651,19 €	180.830,93 €	195.728,74 €
Assegni familiari				0,00 €	
Oneri per nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	105.559,00 €	96.150,88 €	69.312,43 €	90.340,77 €	37.728,38 €
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando				0,00 €	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		17.500,00 €		5.833,33 €	12.000,00 €
Fondo Perseo-INAIL-ROGITO	38.000,00 €	38.000,00 €	35.708,00 €	37.236,00 €	34.597,05 €
Totale (A)				3.738.806,99 €	3.645.476,61 €

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA 2011/2013	Anno 2024
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati				0,00 €	73.530,59 €
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)				0,00 €	

Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero				0,00 €	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		17.500,00 €		5.833,33 €	12.000,00 €
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate				0,00 €	
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	295.647,37 €	269.073,93 €	248.067,70 €	270.929,67 €	222.713,08 €
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	247.288,00 €	225.270,45 €	188.023,47 €	220.193,97 €	126.891,24 €
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni				0,00 €	
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada				0,00 €	
Incentivi per la progettazione				0,00 €	
Incentivi per il recupero Imu				0,00 €	
Diritti di rogito	12.000,00 €	6.500,00 €	6.500,00 €	8.333,33 €	12.000,00 €
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)				0,00 €	
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007				0,00 €	
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n.16/2012)				0,00 €	
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) es. F.do Perseo				0,00 €	
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI, EFFETTUATE NEGLI ANNI PRECEDENTI					
Totale (B)				505.290,31 €	447.134,91 €

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	3.233.516,68 €	3.198.341,70 €
--	-----------------------	-----------------------

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010	Anno 2009	Anno 2024
---	------------------	------------------

SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)		550.000,00 €	205.125,88 €
--	--	--------------	--------------

Il limite della spesa flessibile ex art. 9 comma 28 L. 122/2010 del 2009 così come desumibile dal SIQUEL relativo al bilancio consuntivo 2009, trasmesso alla Corte dei Conti nel 2010 è la seguente:

Limite della spesa flessibile ex art. 9 comma 28 L. 122/2010 del 2009 così come desumibile dal SIQUEL relativo al bilancio consuntivo 2009, trasmesso alla Corte dei Conti nel 2010 è la seguente:

ND	Tipologia di lavoro	Impegni anno 2009 Impegni 2007/2009
1	Tempo determinato	€ 97.373,53
2	Collaborazioni	€ 100.000,00
3	Incarichi ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000	€ 92.626,47
4	LL.SS.UU. a carico del bilancio comunale (escluso progetto ecologia).	€ 135.000,00
	LL.SS.UU. a carico del bilancio comunale (solo progetto ecologia)	€ 125.000,00
TOTALE		€ 550.000,00

Normative e vincoli

Premessi i vincoli normativi entro cui devono muoversi gli enti locali per poter procedere ad assunzioni di personale si dichiara che:

a) l'Ente ha rispettato nel 2024 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114;

b) l'Ente rispetterà nel corso dell'anno 2024 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2024 calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del

Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

c) l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;

d) la Giunta comunale ha approvato il piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che verrà aggiornato per il 2024 entro i termini di legge;

e) la Giunta comunale è in procinto di aggiornare la sezione del Piao relativa al Piano della Performance ai sensi dell'art. 169 del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267;

f) l'Ente rispetta il vincolo di cui all'art. 9, comma 3bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185;

g) per quanto concerne le prescrizioni di cui all'art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160, mediante la deliberazione del Consiglio Comunale in data 21 febbraio 2024, n. 4 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026 mentre la relativa comunicazione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche è avvenuta entro i termini previsti;

h) mediante la presente proposta di deliberazione della Giunta comunale verrà approvato P.I.A.O. e contestualmente anche il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024-2026 pertanto risultano rispettate le prescrizioni di cui all'art. 6 D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;

i) l'Ente rispetta i vincoli di cui all'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, in tema di assunzioni di personale con forme c.d. flessibili;

Da quanto precede consegue che il Comune di Cardito rispetta tutti i requisiti per poter procedere alle assunzioni di personale.

Tutto quanto sopra ritenuto e premesso, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere attestante il rispetto del principio della riduzione della spesa sancito dall'art. 39 della Legge 7 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 nonché di asseverare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34.

3.4. PIANO DELLA FORMAZIONE

Premessa

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Tra questi, i principali sono:

a) l'articolo 1, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

b) l'articolo 49-bis del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018 e l'articolo 55 del CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore efficacia dell'attività delle amministrazioni;

c) il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa;

d) la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- a.** livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b.** livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio;
- c.** il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, applicabile dal 25 maggio 2018, il quale prevede un obbligo di formazione per tutte le figure presenti nell'organizzazione degli enti (i responsabili del trattamento, gli incaricati...);
- d.** il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n.

217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- e. il D.P.R. 62/2013 rubricato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" all'articolo 15 comma 5 ha disposto che al personale delle pubbliche amministrazioni siano rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità per conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti;
- f. il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, (...);
- g. il protocollo d'intesa fra il Ministro per la P.A. e il Ministro dell'università e della ricerca del 7 ottobre 2021 nel quale emerge l'importanza dell'accrescimento del livello di formazione e dell'aggiornamento professionale del personale delle pubbliche amministrazioni, quale leva di effettivo sviluppo delle amministrazioni nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese, anche nel quadro della efficiente attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici. Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati; soprattutto negli ultimi anni, la formazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento. L'Amministrazione si impegna a promuovere e a favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. L'aggiornamento professionale infatti costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali. L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa. Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di

cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale. È intenzione dell'Amministrazione erogare formazione, attingendo ove possibile alle risorse interne all'ente, nell'ambito della costante e attenta riduzione dei costi.

Il processo formativo deve seguire le seguenti fasi.

- analisi del fabbisogno (invito ai responsabili, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);
- integrazione con le strategie dell'amministrazione;
- confronto con le rappresentanze sindacali;
- comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;
- definizione delle priorità;
- programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati;
- aggiornamento banche dati del personale.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati al fine di valutarne l'efficacia e la qualità.

Il piano della formazione 2024/2026 è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio. Attraverso la predisposizione del piano formativo, si intendono aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Il piano formativo del Comune di Cardito sarà proposto dal Segretario Generale previa definizione da parte dei Responsabili degli ambiti di formazione, esplicitando le necessità formative da programmare per i propri collaboratori.

Del programma di formazione sarà data informazione alle RSU sindacali.

Di seguito si indicano i corsi di formazione già avviati e/o che saranno attivati in corso d'anno

Titolo corso	Area Tematica
formazione obbligatoria in materia di anticorruzione novità introdotte con il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione	area anticorruzione

Il Comune di Cardito con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 21.12.2018 ha aderito ad Asmel (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali).

Asmel offre un programma formativo gratuito realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, Università e Organismi di Certificazione / Accredia che prevede l'accesso a tutti gli

incontri per dipendenti e amministratori locali; uso di piattaforme eLearning per la fruizione dei corsi senza vincoli di spazio e di tempo.

Ciascun Responsabile di servizio segnalerà ai propri collaboratori i corsi attivi su Asmel di interesse per il proprio servizio/ufficio.

4. SEZIONE MONITORAGGIO

4.4. Principali strumenti di monitoraggio del PIAO

Il Sistema di monitoraggio delle sezioni precedenti è attualmente presente nella regolamentazione di Ente secondo l'impostazione normativa precedente all'avvento del PIAO. La norma istitutiva del PIAO prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio in relazione alle singole sezioni. Ciò renderà necessaria una specifica istruttoria per la modifica dei regolamenti e delle procedure che dovranno determinare il complessivo sistema di monitoraggio, tenuto conto del mutato quadro normativo di riferimento. Di seguito si evidenzia il quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO.

Sezione/sottosezione Piao	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
2.1 Valore Pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DUP	Art. 147-ter del D. lgs. 267/2000 e regolamento sui controlli interni	Annuale
		Art. 9, co. 7 Dl. 179/2012 Circolare Agid n. 1/2016	31 marzo 2024
	Monitoraggio obiettivi di accessibilità		
2.2 Performance 3.1 Struttura organizzativa 3.2 Organizzazione del lavoro agile 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale	Monitoraggio periodico secondo il "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10 D. Lgs. n. 150/2009	Periodico
		Art. 10, co. 1 lett.b) D. Lgs. n. 150/2009	30 giugno 2024
	Relazione annuale sulla Performance		
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni del PNA	PNA	Secondo le indicazioni del PTPCT
		Art. 1, co.14 L. 190/2012	Di norma 15 dicembre
	Relazione annuale del RPCT secondo modello ANAC		

	Attestazione da parte degli OIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4 lett.g) D. Lgs. n. 150/2009	Di norma 31 marzo
--	---	--	-------------------

4.5. Partecipazione dei cittadini e degli utenti alla valutazione della performance

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che, oltre a definire le modalità di monitoraggio a cadenza periodica degli esiti degli obiettivi programmati (come sinteticamente rappresentati nel paragrafo precedente), il Piano deve anche definire le modalità con le quali si includono i cittadini e gli utenti nel ciclo di gestione della performance e, in particolare, come gli stessi partecipano al monitoraggio del ciclo. Il Comune di Cardito ha avviato l'indagine di soddisfazione degli utenti nell'anno 2022. Per gli anni 2024/2026 si prevede l'implementazione/ridefinizione di un'adeguata procedura in grado di rilevare la soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi erogati dall'Ente.

4.6. Monitoraggio progetti PNRR

L'Amministrazione intende istituire una cabina di regia per il monitoraggio dei progetti PNRR.

Una efficace Governance del PNRR non può prescindere dall'individuazione puntuale dei sistemi di programmazione, controlli di regolarità amministrativo/contabile, monitoraggio, rendicontazione, conservazione degli atti e comunicazione istituzionale.

Il monitoraggio dei progetti PNRR verrà effettuato in sede di applicazione della specifica sezione del Piao denominata rischi corruttivi e trasparenza.