



Comune di Isola di Capo Rizzuto

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

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

Sommario

Premessa	- 4 -
Riferimenti normativi	- 4 -
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi di contesto	- 6 -
1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione	- 6 -
1.2 Analisi del contesto esterno	- 6 -
1.3 Analisi del contesto interno	- 8 -
1.3.1 Organigramma dell'Ente	- 9 -
1.3.2 La mappatura dei processi	- 11 -
Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	- 12 -
2.1 Valore pubblico	- 12 -
2.2 Performance	- 14 -
2.2.1 Performance individuale	- 15 -
2.2.2 Performance di unità organizzativa	- 15 -
2.2.3 Performance di Ente	- 15 -
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	- 16 -
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	- 16 -
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	- 21 -
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	- 22 -
Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano	- 23 -
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	- 23 -
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	- 24 -
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	- 25 -
3.2 Organizzazione del lavoro agile	- 25 -
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	- 26 -
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	- 26 -

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale	- 27 -
3.3.2.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze	- 27 -
3.3.2.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative	- 27 -
3.3.2.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale	- 27 -
Sezione 4 – Monitoraggio	- 29 -

Premessa

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto in forma provvisoria, fatta eccezione per la parte inerente al Piano della performance, in attesa dell'approvazione del Documento Unico di Programmazione e del bilancio di previsione finanziario.

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

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi di contesto

1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Amministrazione	Comune di Isola di Capo Rizzuto
Indirizzo	Piazza Falcone e Borsellino, 88841 Isola di Capo Rizzuto (KR)
Codice fiscale/Partita IVA	81004130795 / 01939480792
Rappresentante legale	Maria Grazia Vittimberga
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	60 unità
Telefono	+39 0962797911
Sito internet	https://www.comune.isoladicaporizzuto.kr.it/it
E-mail	comune@isolacr.it
PEC	comune@pec.isolacr.it

1.2 Analisi del contesto esterno

Isola di Capo Rizzuto con 17.848 è il secondo comune più popoloso della provincia di Crotone, secondo soltanto al comune capoluogo.

Sorge sulla costa jonica e si estende su una superficie di 126,65 km² con una densità abitativa di 140,8 (ab/km²).

La quota di popolazione aumenta fino a circa il quadruplo della popolazione effettivamente residente durante la stagione estiva. La sua posizione geografica lo rende un luogo strategico per il turismo, grazie alle bellezze naturali e al patrimonio storico e culturale della zona. Infatti, dal punto di vista economico è il turismo l'attività prevalente di Isola di Capo Rizzuto, che può vantare 37 km di acque e coste che rientrano nella Riserva Marina Rizzuto.

Il Comune di Isola Capo Rizzuto rientra nel sistema locale del lavoro di Crotone, che è caratterizzato da molte criticità tra cui bassa manodopera qualificata ed

elevata precarietà e stagionalità dei lavoratori soprattutto nei settori dell'agricoltura e del turismo. Il tasso di disoccupazione nel Comune di Isola di Capo Rizzuto è superiore alla media nazionale e regionale, attestandosi al 21,7% nel 2021 (fonte: ISTAT). In particolare, la disoccupazione giovanile è molto alta, con il 55,5% dei giovani under 25 in cerca di lavoro. Queste caratteristiche connotano il sistema locale del lavoro di Crotona, di cui Isola Capo Rizzuto è parte integrante, come un sistema urbano a bassa specializzazione (rapporto annuale Istat 2018). Lo stesso rapporto, che classifica i sistemi locali del lavoro secondo caratteristiche socio-demografiche, produttive e di vocazione culturale identifica l'area in cui si trova Isola Capo Rizzuto come "altro sud" differenziandolo dal "mezzogiorno interno". Quest'ultima rappresenta l'area maggiormente sottosviluppata del mezzogiorno d'Italia mentre la parte jonica del crotonese, che rientra nel raggruppamento "altro Sud", è caratterizzata da forme di relazioni familiari tradizionali ma con una maggiore incidenza della popolazione giovane e un maggior tasso di ricambio della popolazione attiva rispetto ad altri contesti limitrofi. La stessa classificazione evidenzia come in quest'area gli indicatori del mercato del lavoro, pur comparativamente peggiori di quelli nazionali e affetti da livelli cronici di disoccupazione, mostrano alcuni parametri migliori rispetto ad altre aree del Mezzogiorno: in particolare è più bassa la disoccupazione femminile e più elevata la quota degli imprenditori. Inoltre, il rapporto collega la presenza di questi parametri alla ricchezza storico-culturale del patrimonio artistico e paesaggistico arrivando a definire questo raggruppamento come il "Sud che spera". Coerentemente con questa definizione, nella classificazione dei sistemi locali del lavoro in base alla loro vocazione culturale, l'Istat inserisce l'area di Isola Capo di Rizzuto nel raggruppamento "volano del turismo" evidenziando l'elevato potenziale di attrattività turistica della zona.

L'elevata attrattività di Isola di Capo Rizzuto si denota dell'elevata presenza di unità locali nel settore alloggio e ristorazione che vanta 165 unità locali circa il 20% del settore industria e servizi. Tuttavia, le infrastrutture turistiche e i servizi sono ancora carenti e necessitano di investimenti per poter essere sviluppati a pieno.

L'agricoltura rimane il settore economico prevalente con 1128 unità locali, sebbene di piccole dimensioni. Il settore primario rappresenta ancora una fonte di sostentamento per numerose famiglie, grazie alla coltivazione di olivi, agrumi e vigneti. Tuttavia, la produzione agricola locale deve fare i conti con la concorrenza di prodotti a basso costo provenienti dall'estero. Inoltre, l'industria manifatturiera e la pesca rappresentano altre attività economiche importanti per il territorio.

La sua posizione geografica espone Isola di Capo Rizzuto ai flussi migratori e dei richiedenti asilo, rendendo l'incidenza degli stranieri maggiore che nel resto dell'area ionica. Sul territorio comunale è presente un Centro governativo per immigrati, qualificato come hub regionale, che contiene al suo interno un ex centro di accoglienza, un ex centro di accoglienza per richiedenti asilo ed un C.I.E. Ciò rende necessario garantire un elevato numero di servizi sociali e sanitari, ma anche servizi di trasporto e misure specifiche per la tutela dell'igiene pubblica. Per rispondere a queste esigenze diverse organizzazioni di volontariato si fanno carico della risposta a una serie di bisogni e necessità legati alla prima accoglienza. In alcuni casi queste organizzazioni sono anche supportate economicamente dall'ente comunale o da altre pubbliche amministrazioni.

Isola di Capo Rizzuto si trova in un'area ad alta incidenza di criminalità organizzata ed è la base di sodalizi criminali che rivestono un ruolo centrale tra i clan del crotonese. Di contro, la nascita e lo sviluppo di organizzazioni di volontariato per la fornitura di servizi relativi alla presenza di immigrati e richiedenti asilo dimostra l'esistenza di un tessuto sociale con un buon livello di impegno civico.

1.3 Analisi del contesto interno

Il personale in servizio al 01 gennaio 2024 è pari a 60 unità; la seguente tabella riporta la ripartizione del personale nelle categorie di inquadramento previste dal CCNL.

Categoria	N. unità
A	4
B	21
C	24
D	11

Il personale risulta essere numericamente di gran lunga inferiore a quanto previsto dai parametri dipendenti popolazione per la fascia di questo Ente (60 dipendenti in servizio su 113 previsti dalla dotazione organica).

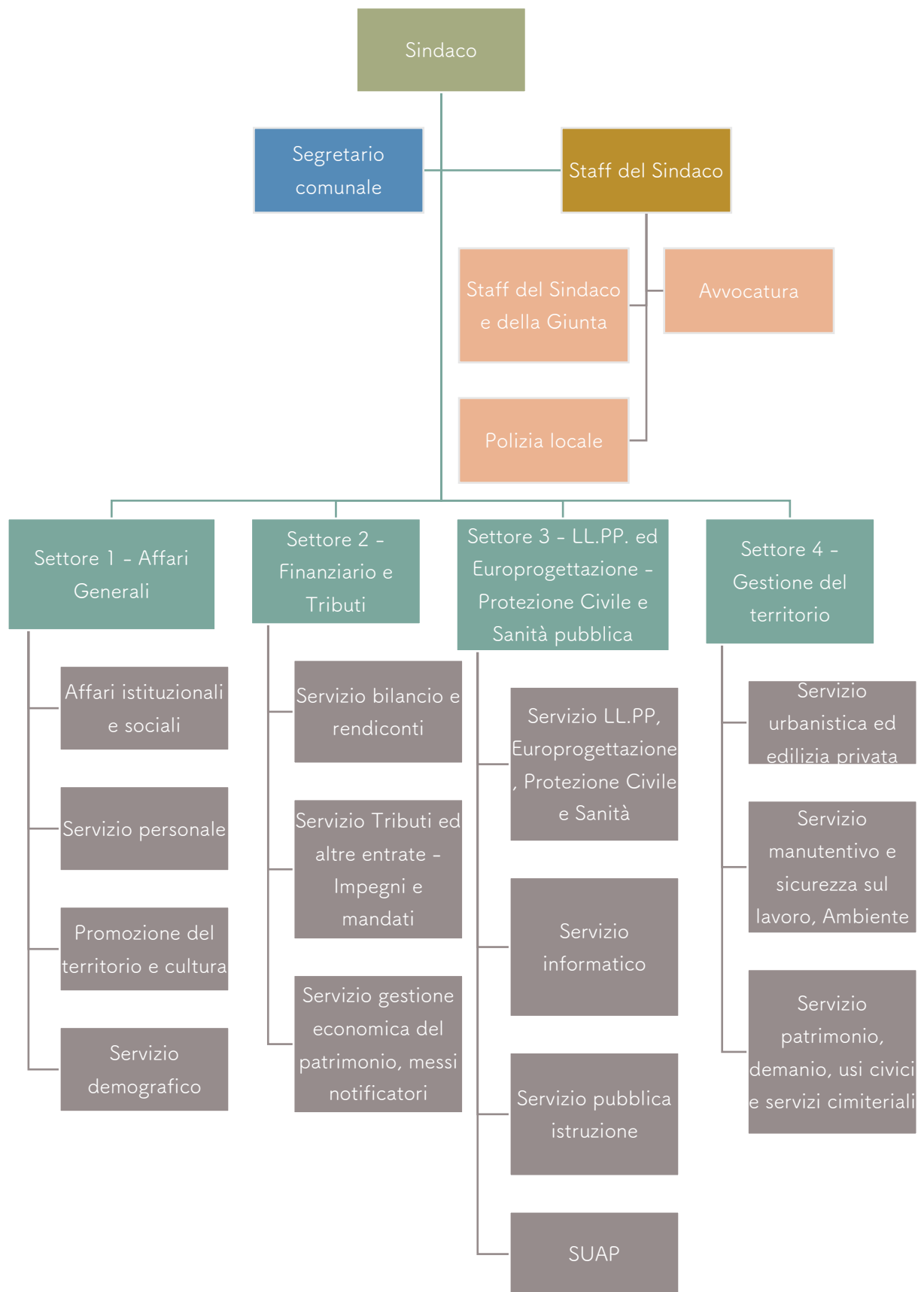
Di seguito vengono forniti ulteriori elementi quali-quantitativi sulle risorse umane.

Età media del personale	50
Spese del personale	€ 2.483.122,77
Tasso di assenza (anno 2022)	13,23
Ore di formazione media annuale del personale	40
Costi di formazione/spese del personale	0,64 %
Numero personale donna	30

Con Decreto sindacale n. 1 del 03/01/2023 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa riguardanti i 4 settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente in base agli atti di macro organizzazione adottati dalla Giunta comunale con la deliberazione n. 173 del 29 dicembre 2020. L'affidamento degli incarichi di responsabili di settore è stato effettuato sulla base del regolamento sul conferimento di tali incarichi approvato con deliberazione n. 50 del 7.5.2019; la pesatura delle posizioni è stata effettuata dal Nucleo di valutazione in data 24 gennaio 2021 come previsto dal medesimo regolamento.

1.3.1 Organigramma dell'Ente

Come meglio evidenziato dal sotto riportato organigramma la struttura organizzativa del Comune di Isola Capo Rizzuto si articola in quattro settori, oltre allo Staff del Sindaco.



1.3.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 15/2024, parte integrante del presente Piano (Allegato 1).

Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione, gli indicatori di impatto per la misurazione ed il contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione.

Valore pubblico				
Obiettivo di Valore Pubblico	Obiettivo finale è quello di generare risorse per il Comune anche realizzando interventi di sviluppo socio - economico locale, favorendo processi di rigenerazione urbana, riqualificando e sottraendo al degrado complessi immobiliari di proprietà pubblica			
Valore Pubblico atteso <i>(indicatore e target triennali)</i>	Programma di valorizzazione del patrimonio comunale			
	Fascicolo immobiliare virtuale	Completamento "parte tecnica"	Completamento parte "amministrativo-gestionale"	Approvazione e pubblicazione Piano alienazioni e riqualificazioni
Valore Pubblico atteso <i>(indicatore e target triennali)</i>	Controllo integrato del territorio			
	Attivazione del sistema di videosorveglianza	Verbale di consegna dell'impianto	Sottoscrizione di un protocollo d'intesa per la gestione integrata del sistema tra Comune e Prefettura	
Obiettivo strategico collegato	Valorizzazione e digitalizzazione del patrimonio comunale			

Valore pubblico				
Obiettivo di Valore Pubblico	Obiettivo finale è quello del rafforzamento del tessuto economico del Comune, con particolare riferimento allo sviluppo della vocazione turistica			
Valore Pubblico atteso <i>(indicatore e target triennali)</i>	Certificazioni di qualità			
	Ottenimento bandiera blu e bandiera verde	SI	SI	SI
Valore Pubblico atteso <i>(indicatore e target triennali)</i>	Incremento presenze di turistiche nel Comune			
	$\frac{\text{N. presenze (anno n)} - \text{N. presenze (anno n-1)}}{\text{N. presenze (anno n-1)}}$	5%	5%	5%
Valore Pubblico atteso <i>(indicatore e target triennali)</i>	Incremento imprese ed esercizi commerciali			
	$\frac{\text{N. imprese iscritte e cessate}}{\text{N. totale imprese}}$	5%	5%	5%
Obiettivo strategico collegato	Promozione turistica e sviluppo economico			

Valore pubblico	
Obiettivo di Valore Pubblico	Obiettivo finale è quello della creazione di un sistema di welfare integrato pubblico/privato che parta dallo sviluppo del sistema di istruzione (a tutti i livelli) e si concentri sui servizi di assistenza alle categorie svantaggiate
	Strutture scolastiche e numero di posti

Valore Pubblico atteso <i>(indicatore e target triennali)</i>	Incremento n. di posti (istituti di ogni grado)	5%	5%	5%
Obiettivo strategico collegato	Istruzione, formazione e servizi sociali			

2.2 Performance

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

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

Ai sensi dell'Allegato del Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Delibera di G.C. n. 12/2019 e validato dal Nucleo di Valutazione, le variabili descritte nei paragrafi successivi compongono la valutazione individuale del personale secondo il seguente schema valutativo.

	<i>Performance di Ente</i>	<i>Performance organizzativa della struttura di appartenenza</i>	<i>Performance individuale</i>	<i>Capacità di differenziazione delle valutazioni</i>	<i>Capacità e comportamenti professionali e manageriali</i>
<i>Segretario comunale</i>	40/10	0/30	20	0/5	40/35
<i>Titolari di posizione</i>	10	35	20	0/5	30/35

<i>organizzati va</i>					
<i>Personale Cat. D</i>	-	30	10	-	60
<i>Personale Cat. C</i>	-	15	15	-	70
<i>Personale Cat. A/B</i>	-	15	-	-	85

2.2.1 Performance individuale

Per il dettaglio relativo agli obiettivi individuali del Segretario Comunale e dei Responsabili di U.O. si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance. Il calcolo avviene quale media ponderata degli indicatori di risultato afferenti agli obiettivi individuali stessi.

2.2.2 Performance di unità organizzativa

Per il dettaglio relativo agli obiettivi operativi assegnati alle Unità organizzative si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle strutture dell'Ente. I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance. Il calcolo avviene quale media ponderata degli indicatori di risultato afferenti agli obiettivi operativi stessi.

2.2.3 Performance di Ente

Per il dettaglio relativo agli obiettivi strategici dell'Ente si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance. La performance di Ente è misurata con la media ponderata del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici misurati attraverso gli indicatori d'impatto.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

Soggetti	Compiti	Responsabilità
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Amatruda, che assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p>1) in materia di prevenzione della corruzione:</p> <ul style="list-style-type: none">- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il</p>

	<p>nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</p> <p>2) in materia di trasparenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p>3) in materia di whistleblowing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p>4) in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC. <p>5) in materia di AUSA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. 	<p>danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.".</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione".</p>
<p>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante il quale cura l'inserimento e aggiornamento</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli</p>

<p>Appaltante (RASA)</p>	<p>della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p>Dirigenti</p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <p>partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p>	
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p>	

	<p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
I dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono</p>

	comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.	<p>sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>
--	--	---

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

Soggetti	Compiti
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Nucleo di Valutazione	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato;</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;</p>

	riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Collegio dei Revisori dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Isola di Capo Rizzuto in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2022, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. Definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. Attribuzione di un livello di rischiosità a ciascun processo.

Si rimanda all'Allegato 1 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si rimanda all'Allegato 1 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla programmazione delle misure "generaliste" di prevenzione della corruzione e trasparenza.

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

Appare opportuno evidenziare che l'obiettivo trasversale di "Potenziamento del sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza", concorrerà alla misurazione della performance organizzativa di tutti i Settori.

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

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

L'introduzione, all'interno del PIAO, della programmazione degli obiettivi per le politiche di genere rappresenta un ulteriore passo verso la valorizzazione concreta e piena delle competenze e dei talenti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in chiave di parità di genere.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 117 del 25.05.2023 è stato approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025, documento obbligatorio, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198 del 11.04.2006, per tutte le Pubbliche Amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

Il Comune di Isola di Capo Rizzuto, con Deliberazione della Commissione Straordinaria di Giunta n. 57 R.G. del 05/06/2018 ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n° 183 che ha integrato e modificato l'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001, ha istituito il CUG, composto da n. 5 membri (giusto Decreto del Segretario Comunale n. 2 del 22/08/2018), individuati in forma paritaria tra entrambi i generi, tra i dipendenti dell'ente e delle organizzazioni sindacali loro rappresentative.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi inerenti al Piano delle Azioni Positive si rimanda all'Allegato 3 del presente Piano, parte integrante dello stesso.

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

Obiettivo	Indicatore	Target		
		2024	2025	2026
Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere	Attivare un indirizzo di posta elettronica dedicato, affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso	100	100	100
	Richiedere alle biblioteche comunali l'acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti	100	100	100
Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari	100	100	100

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

Il Comune di Isola di Capo Rizzuto ha approvato il Piano Triennale per l'Informatica e la Transizione Digitale 2024/2026, parte integrante del presente Piano (Allegato 4), con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 07/06/2024. Con lo stesso ha identificato il Settore 3 - LL.PP. ed Europrogettazione, Protezione Civile e Sanità pubblica – quale responsabile per la gestione della transizione digitale.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi inerenti al miglioramento della salute digitale dell'Ente, con particolare riferimento alla digitalizzazione del

patrimonio comunale, sono stati individuati quali strategici per l'Ente e concorreranno alla misurazione della performance.

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

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

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

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Indice di tempestività dei pagamenti	36,76	0	0	0

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Isola di Capo Rizzuto ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 231 del 10/11/2022, parte integrante del presente Piano (Allegato 5).

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

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

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

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
% applicativi consultabili in lavoro agile	-	100	100	100
% Banche dati consultabili in lavoro agile	-	100	100	100

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Tale Piano è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi inerenti al Piano triennale dei fabbisogni del personale si rimanda all'Allegato 4 del presente documento, parte integrante dello stesso.

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

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Totale dipendenti	60	66	66	66
Cessazioni a tempo indeterminato	5	3	-	-
Assunzioni a tempo indeterminato previste	-	9	-	-

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

3.3.2.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Gli ambiti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, che saranno oggetto di formazione specifica, riguardano:

- Personale
- Codice dei contratti
- Gestione tributi
- Gestione economico-finanziaria dell'Ente
- Anticorruzione e trasparenza
- Codice disciplinare
- Digitalizzazione

3.3.2.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative

La formazione sarà interamente gestita attraverso la società partecipata ASMEL, la società NUOVE OPPORTUNITÀ e la società MAGGIOLI.

3.3.2.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per la formazione del personale dell'amministrazione.

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

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	-	80	80	80

Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	-	10	20	30
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	-	10	20	30

Sezione 4 – Monitoraggio

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune Isola di Capo Rizzuto sarà effettuato secondo la seguente metodologia: in base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione.