



COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI
Città Metropolitana Di Palermo

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)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 11.07.2024

Indice

PREMESSA	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 Valore pubblico	7
2.2. Performance	7
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	7
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
3.1 Struttura organizzativa	7
3.1.1 Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (Piano Azione Positive).....	10
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	12
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	12
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	13
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	13
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	13
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	14
3.3.3 Codice di Comportamento dipendenti pubblici.....	14
4. SEZIONE: MONITORAGGIO	14

ALLEGATO 1 – Conferma Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (PTPCT), Triennio 2023 – 2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 30.01.2024;

ALLEGATO 2 - Piano della Performance unificato con il Piano degli Obiettivi – Anno 2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.103 del 10.07.2023.

ALLEGATO 3 - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024 – 2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.104 del 11.07.2024;

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.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e il PIAO "completo" del triennio 2023/2025, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, rappresenta il primo documento di aggiornamento, collegato alla *programmazione attuativa*, pienamente orientato dalle direttive contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

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 n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, fatto salvo il differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione nel qual caso il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2024 - 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 24.05.2024 ed il Bilancio di Previsione Finanziario 2024 - 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 05.07.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, tiene luogo del Piano dei fabbisogni di personale, del Piano delle azioni concrete, del Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, del Piano della Performance, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, del Piano organizzativo del lavoro agile e del Piano di Azioni Positive.

IL PIAO DEL COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI

Rispetto a tale disegno sistemico complessivo, da perseguire attraverso la definizione del PIAO, il Comune di Chiusa Sclafani, in quanto Ente con un numero di dipendenti inferiore a 50 unità è tenuto a redigere il PIAO in forma semplificata.

Pertanto rispetto ai contenuti previsti per il PIAO ordinario, il presente documento avrà la struttura di seguito rappresentata:

- 1. Sezione: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione;
- 2. Sezione: 2.1. Sottosezione Valore Pubblico (non obbligatorio nello schema semplificato)
 - 2.2 Sottosezione: Performance
 - 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza;
- 3. Sezione: Organizzazione e Capitale Umano;
- 4. Sezione: Monitoraggio (non obbligatorio nello schema semplificato).

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

1. SEZIONE: ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI

Indirizzo: Piazza Castello n. 1

Codice fiscale/Partita IVA: 02905120826/ 84000230825

Rappresentante legale: Sindaco Dott. Francesco Di Giorgio

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: **38,66**

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: **2.492**

Telefono: 0918353538/3243

Sito internet: www.comune.chiusasclafani.pa.it

E-mail: protocollo@comune.chiusasclafani.pa.it

PEC: protocollo@pec.comune.chiusasclafani.pa.it

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione: Valore pubblico - *Non previsto per gli Enti con meno di 50 dipendenti.* - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024-2026, aggiornato da ultimo con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 24.05.2024;

2.2 - Performance - *non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti* - si rimanda alle indicazioni che sono contenute in apposita deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 10.07.2024, adottata secondo le indicazioni del d.lgs. 150/2009, come modificato e integrato dal d.lgs. 74/2017 (allegata al presente piano).

2.3 – Rischi corruttivi e Trasparenza - Considerato che il Comune di Chiusa Sclafani è un Ente con meno di 50 dipendenti e che nel corso del 2023, non sono avvenuti fatti corruttivi o disfunzioni amministrative significative, per il triennio 2024/2026 si è provveduto a confermare i contenuti del PTCPT 2023/2025, adottati con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 30.01.2024, come specificato dall'ANAC con la deliberazione n. 7 del 17.01.2023 (allegato al presente piano) e che pertanto, per l'anno 2024 in assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022, l'ente conferma integralmente le misure previste nel PIAO 2023/2025, come riportate nella sottosezione 2.3 – *Rischi corruttivi e trasparenza.*

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione del Comune di Chiusa Sclafani è articolata in una Segreteria Comunale (in convenzione con il Comune di Paceco dal 16.10.2023) e 5 Posizioni Organizzative denominate Aree. A capo di ogni Area è posto un incaricato di Posizione Organizzativa.

Ogni Area è ulteriormente articolata in servizi la cui responsabilità è affidata a singoli dipendenti. In mancanza dell'identificazione del dipendente responsabile del servizio, la responsabilità risulta in capo al Responsabile dell'Area.

Segretario Comunale
Avv. Placido Leone

1) Area 1 “Amministrativa”
Responsabile: Avv. Placido Leone - Segretario Comunale

2) Area 2 “Economico-Finanziaria”

Responsabile: Avv. Placido Leone - Segretario Comunale

3) Area 3 “Servizi Sociali e Servizi al Cittadino”

**Responsabile: D.ssa Rosaria Milioto – Assistente Sociale – Funzionario ed Elevata Qualificazione
Ex Cat D1**

4) Area 4 “Tecnica”

Responsabile: Architetto Maurizio Parisi - Funzionario ed Elevata Qualificazione - Ex Cat D1

5) Area 5 “Polizia Municipale, Protezione Civile, Controllo del Territorio, Servizi Demografici, Stato Civile, Elettorale e Anagrafe”

Responsabile: Dott. Francesco Di Giorgio

Al Comune di Chiusa Sclafani dal 01/01/2024 lavorano n. 54 dipendenti a tempo indeterminato e 2 dipendenti a tempo determinato, distribuiti nelle varie Aree e servizi elencati nelle tabelle che seguono.

Inoltre, le aree agevolano e favoriscono la traduzione degli indirizzi ed obiettivi degli organi politici e contestualmente potenziano il presidio diretto delle funzioni agli stessi collegate, con particolare attenzione agli interventi relativi al PNRR, nonché delle aree strategiche del DUP.

L'entrata in vigore della specifica sezione del CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto lo scorso 16.11.2022, ha previsto a partire dal 1° aprile 2023 il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto articolato su 4 Aree, corrispondenti a 4 differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionale. Il nuovo sistema di classificazione per il personale è stato approvato con Determinazione n. 213 del 29.03.2023.

Di seguito si riporta la trasposizione sulla nuova classificazione dell'attuale assetto organizzativo del Comune di Chiusa Sclafani:

DOTAZIONE ORGANICA

PERSONALE DI RUOLO

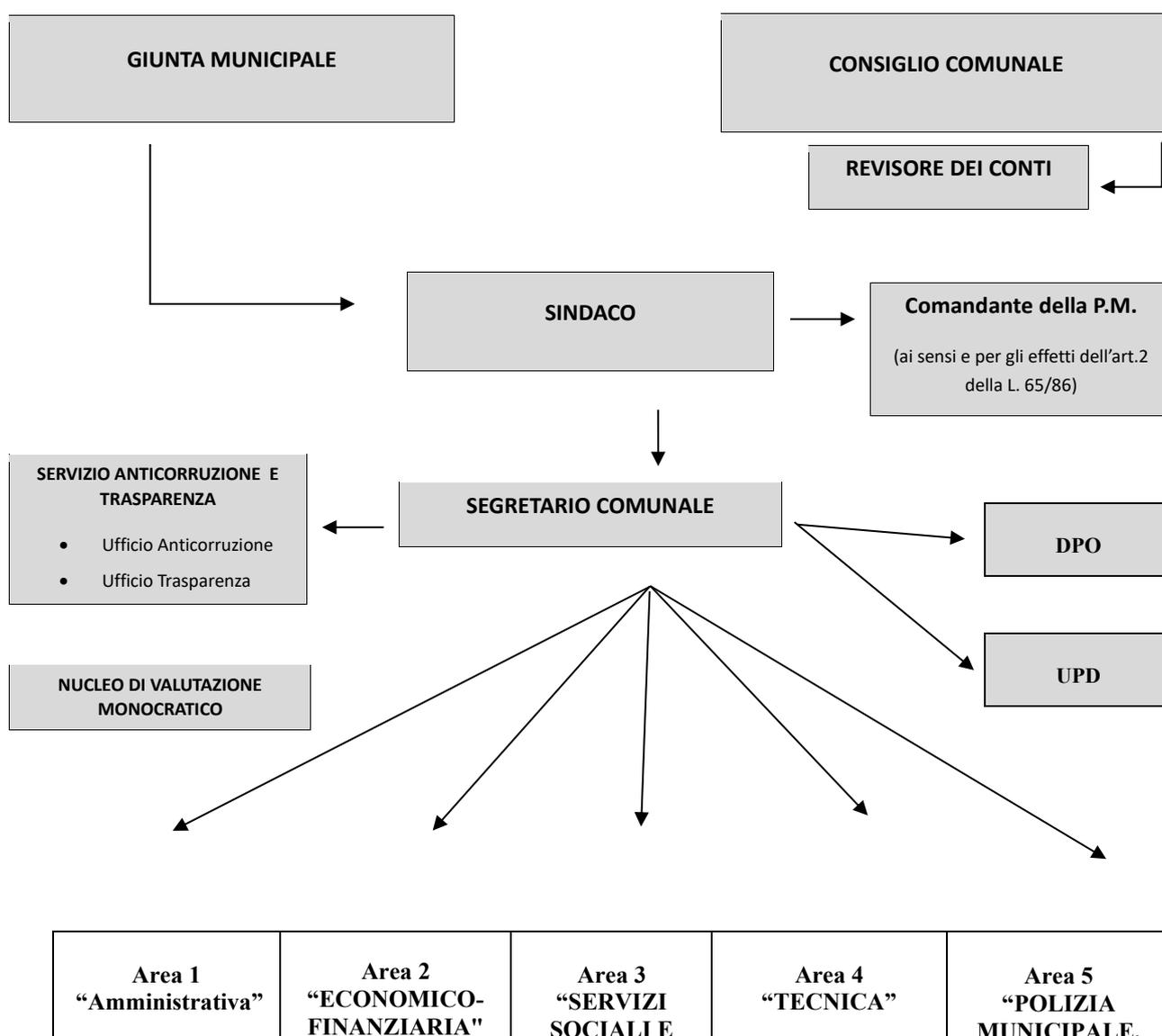
AREA	N.	NOTE
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D)	1	
ISTRUTTORI (ex cat. C)	21	
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	29	
OPERATORI (ex cat. A)	3	

PERSONALE TEMPO DETERMINATO

AREA	N.	NOTE
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D)	1	Architetto
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D)	1	Specialista in attività amministrative Dall'1.05.2023 al 31.08.2025

Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 28/06/2023:



<p>Servizio segreteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organi istituzionali - protocollo – archivio - albo pretorio – notifiche - centralino; • Ufficio Anticorruzione, trasparenza, controllo interni, sito istituzionale e servizi informatici; • Servizio contenzioso e contratti; • Ufficio personale gestione giuridica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio bilancio e programmazione; • Ufficio personale (parte economica); • Ufficio economato; • Ufficio tributi; • Ufficio riscossione dei canoni di locazione e dei fitti attivi (alloggi popolari, area pip, patrimonio disponibile) o di ogni altro relativo emolumento e atto consequenziale e istruttoria generale. 	<p>SERVIZI AL CITTADINO”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretariato Sociale (ad. es. Sportello Inps- Centro unico di prenotazione (C.U.P.), Sportello Universitario, Servizio Sociale Professionale; • Famiglia – Minori – Anziani autosufficienti (ad es. Politiche giovanili, Servizio civile, Trasporto alunni e anziani autosufficienti); • Persone con disabilità - non autosufficienti (ad es. disabili e anziani non autosufficienti, centro diurno) • Povertà – disagio adulti (ad es. Servizio Civico, assegnazione alloggi popolari, concessione, sussidi contro la povertà etc.). • Servizi Scolastici (mensa, borse di studio, sostegno al diritto allo studio come la contribuzione al trasporto scolastico extraurbano) e biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio edilizia, privata e pubblica, urbanistica e catasto comunale decentrato; • Servizio lavori pubblici, • Servizio patrimonio immobiliare, (manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili nella disponibilità del Comune, ivi compresi pertanto quelli destinati ad edilizia pubblica residenziale, valorizzazione e dismissione patrimonio dell’ente; • Servizi cimiteriali; • Gestione e manutenzione compreso l'autoparco comunale: (acquisto del carburante per il funzionamento dei mezzi, revisione auto periodica, bollo, procedure di gara per garantire che ciascun mezzo sia provvisto delle assicurazioni obbligatorie per legge); acquisto carburante per il riscaldamento degli edifici comunali, ivi comprese le strutture scolastiche; • Gestione e liquidazione delle utenze attivate presso l'ente (energia elettrica, telefono, internet, etc.) • Ufficio rifiuti e servizi a rete; • Ufficio rete informatica comunale; • Ufficio monitoraggio opportunità di finanziamento anche europeo e info Europa; • Prevenzione e mitigazione del dissesto idrogeologico. 	<p>PROTEZIONE CIVILE, CONTROLLO DEL TERRITORIO, SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, ELETTORALE E ANAGRAFE”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio di Polizia Municipale; • Ufficio Protezione Civile; • Ufficio toponomastica e concessione temporanea di suolo pubblico; • Ufficio randagismo; • Anagrafe e Statistica, ufficio elettorale, leva, stato civile; • Attività produttive e SUAP; • Ufficio promozione turistica e sagre.
---	--	--	--	--

3.1.1 Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (Piano Azione Positive)

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 D.L. 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.

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Nel corso del triennio, il Comune di Chiusa Sclafani, intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a raggiungere i seguenti obiettivi:

- ✓ **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- ✓ **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- ✓ **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- ✓ **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- ✓ **Obiettivo 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 9 del 16.01.2024.

Analisi dati del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data del **16.01.2024**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
Segretario Comunale	1	0

Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	1
Istruttori	4	18
Operatori Esperti	6	22
Operatori	3	0
TOTALE	14	41

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1
TOTALE	1	1

Totale complessivo donne: n. 42

Totale complessivo uomini: n. 15

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 la nuova edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana, attraverso la declinazione della strategia in materia di digitalizzazione in indicazioni operative, quali obiettivi e risultati attesi, riconducibili all'azione amministrativa delle PA.

Il Comune di Chiusa Sclafani continua a proseguire il percorso di transizione al digitale avviato negli anni precedenti in linea con il Piano Nazionale elaborato dall'Agid. Sono in corso più progetti finanziati con il PNRR e l'obiettivo per il triennio 2024-2026 è quello di completare dette misure (Cloud, PagoPa, AppIo, Servizi on line per il cittadino, Notifiche Digitali etc.). Inoltre la transizione al digitale del comune avviene anche attraverso l'utilizzo di strumenti messi a disposizione da altri livelli di governo, come ad es. ANPR.

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. L'Ente presenta una situazione finanziaria, economica e

patrimoniale solida che gli consente di rispettare tutti i vincoli alla spesa pubblica vigenti, pertanto l'obiettivo è il mantenimento dell'andamento finanziario in essere.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Riferimenti normativi

Il lavoro agile o *smart working* corrisponde ad una forma di organizzazione della prestazione lavorativa volta a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti, in attuazione degli articoli da 63 a 67 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, nonché dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (così come modificata dalla L. 17 giugno 2021 n. 87), e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.

Destinatari

Può essere adibito allo svolgimento del lavoro agile tutto il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, tempo pieno o tempo parziale.

E' escluso lo svolgimento di lavoro agile durante il periodo di prova e sono esclusi dall'accesso al lavoro agile i dipendenti con articolazione lavorativa in turno.

E' necessario che le attività svolte dal personale siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e sia comunque valutata dal Responsabile del Servizio la fattibilità organizzativa; Il Comune di Chiusa Sclafani ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 16.06.2020.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

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

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

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

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024 – 2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 11.07.2024 e allegato al presente Piano, ed è allegato, inoltre, al Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024 – 2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 24.05.2024.

In data 10.07.2024 giusto verbale n. 12 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni. La programmazione è allegata sotto la lettera "B" al piano sopra citato.

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

Piano della formazione del personale

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- ✓ Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- ✓ Privacy;
- ✓ Contabilità pubblica;
- ✓ Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- ✓ Appalti pubblici;
- ✓ Informatica.

3.3.3. Codice di Comportamento Dipendenti Pubblici

Il nuovo Codice di comportamento generale, è stato aggiornato a seguito delle integrazioni e modifiche introdotte dal DPR 13 giugno 2023, n. 81 (in vigore dal 14 luglio 2023).

Il codice di comportamento generale è stato pubblicato in forma permanente nel sito *web* del comune nella sezione *Amministrazione trasparente > Disposizioni generali > Atti generali*, assieme al codice di comportamento dell'ente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 23.04.2024 e al codice disciplinare (artt. 71 e 72, CCNL Funzioni locali 16/11/2022).

4. SEZIONE: MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Chiusa Sclafani, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del Piano con i documenti di programmazione e completezza del documento stesso e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nelle more di valutare un'integrazione degli strumenti di monitoraggio delle varie sezioni del PIAO, in sede di prima applicazione il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO è affidato:

a) per le sottosezioni "*Valore Pubblico e Performance*" al Nucleo di Valutazione secondo le vigenti modalità di misurazione e valutazione della performance secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) per la sottosezione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” al RPCT, ai report previsti dal vigente modello indicato nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza (di cui all’apposita sezione del presente PIAO) e secondo le modalità definite dall’A.N.A.C. (relazione annuale del RPCT);

c) per la sezione “*Organizzazione e capitale umano*”, il Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, effettua la verifica della coerenza con gli obiettivi di performance in occasione della validazione della Relazione sulla Performance.