



**COMUNE DI CEFALA' DIANA**  
Città Metropolitana di Palermo

**ALLEGATO A**

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113)*



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

## INDICE

	Pag.
FINALITA' DEL PIAO _____	03
RIFERIMENTI NORMATIVI _____	03
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 _____	04
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE _____	04
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE _____	04
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO _____	07
SEZIONE 4. MONITORAGGIO _____	08



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

## **FINALITÀ DEL PIAO**

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

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

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Vengono indicate le varie sezioni di programmazione con la descrizione delle attività programmate anche mediante rinvio ai documenti già approvati.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento un nuovo strumento di programmazione, denominato "Piano Integrato di attività e organizzazione" (di seguito anche "PIAO"), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, e segnatamente:

- il Piano della performance;
- il Piano delle Azioni positive;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;

L'introduzione del PIAO costituisce una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) ed atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, 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, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla 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 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 pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

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



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del presente decreto, considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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 ai contenuti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del D.M. del 30 giugno 2022, n. 132 e procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del medesimo decreto.

Ai sensi dell'art. 8 del D.M., il PIAO deve assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto.

Pertanto, il comma 2 del citato art. 8 prevede che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha 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.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 *mission* 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.

Il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna amministrazione, che ne costituiscono il necessario presupposto, quali il DUP e il bilancio di previsione finanziario e costituisce la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'ente, coordinata dal Segretario comunale.

Il PIAO deve essere trasmesso, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it/> al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato nel proprio sito Internet istituzionale nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, nelle seguenti sottosezioni:

- a) Sottosezione “*Disposizioni generali*” – sottosezione di secondo livello “*Atti generali*”;
- b) Sottosezione “*Personale*” – sottosezione di secondo livello “*Dotazione organica*”;
- c) Sottosezione “*Performance*” – sottosezione di secondo livello “*Piano della Performance*”;
- d) Sottosezione “*Altri contenuti*” – sottosezioni di secondo livello “*Prevenzione della corruzione*” e “*Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati*”.

Il PIAO 2023-2025 è stato il primo ad essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024-2026 è stato elaborato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 24.04.2024 ed il bilancio di previsione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 26.06.2024.



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

## SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Comune di</b>	Cefalà Diana	
<b>Indirizzo</b>	Piazza Umberto I 90030 Cefalà Diana	
<b>Recapito telefonico</b>	Centralino 0918270028	
<b>Indirizzo internet</b>	<a href="https://www.comune.cefaladiana.pa.it/">https://www.comune.cefaladiana.pa.it/</a>	
<b>PEC</b>	protocollo@pec.comune.cefaladiana.pa.it	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	86000590827 /00740230826	
<b>Sindaco</b>	Giuseppe Virgilio CANGIALOSI	
<b>Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2023</b>	18	
<b>N. Asu</b>	5	
<b>Numero abitanti al 31.12.2023</b>	982	

Cefalà Diana è un comune italiano, situato nelle zone di Palermo. Le sue origini risalgono all'età romana, a quell'epoca però il borgo era frequentato da bizantini. Le origini del suo nome infatti sono dovute all'influenza dei capi militari di origine nobiliare, infatti, il termine 'kafalades' andava proprio a indicare le origini di quest'ultimi. A costruire l'importante castello, per cui la città è conosciuta insieme alle sue terme, furono i normanni che vissero in quella zona intorno al XII secolo. Nel 1329 il castello fu usato come torre di controllo e successivamente usato come magazzino.

Cefalà Diana è un borgo in mezzo alla natura, ovunque è possibile ammirare dei paesaggi mozzafiato, a rendere speciale questi paesaggi ci pensa la riserva naturale orientata 'Bagni di Cefalà Diana e Chiarastella'. Istituita nel 1997 è situata tra Cefalà Diana e Villafrati. Il clima mite e una bella Piazza favoriscono l'organizzazione all'aperto d'iniziativa popolari varie quali sagre, fiere, mostre, attività sportive, ricreative culturali, folkloristiche e musicali, finalizzate alla valorizzazione dei prodotti tipici locali, delle tradizioni, degli usi e dei costumi locali, nonché dei beni cultura ed ambientali.

Diverse ed intense sono le attività che si svolgono durante l'arco dell'anno finalizzate, in particolare alla promozione dei prodotti agro-alimentari, del vino e dell'olio locali ed allo sviluppo ed incremento delle attività e delle strutture turistico-ricettive, nonché all'incremento della quantità e della qualità della produzione agricola.

Area: 9 km<sup>2</sup>

Altitudine: 563 m s.l.m.

Popolazione legale al censimento del 2022 n. 982

I superiori dati relativi alla situazione demografica sono significativi e dimostrano una forte contrazione della popolazione residente dal 2011 (ultimo censimento generale della popolazione) al 2022. Il trend decrescente della popolazione residente è una caratteristica comune a molti piccoli centri della Sicilia ed è più significativo a partire dai primi anni 2000. Si osserva inoltre anche un aumento dell'età media della popolazione e, quindi un invecchiamento progressivo della popolazione: in tal senso Cefalà Diana riflette



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

tutte le contraddizioni della debole struttura economica e sociale tipiche delle aree marginali della Sicilia.

Le indagini dell'Istat (<http://dati.istat.it/>) mostrano una maggiore concentrazione dell'occupazione provinciale nel settore terziario, in particolare quella della pubblica amministrazione e della scuola. Il settore primario e, con riferimento all'area di interesse, in particolare il settore agricolo, dopo una leggera flessione, ha ripreso a crescere negli ultimi anni.

### **Risultanze del territorio**

Superficie Km<sup>2</sup> 900

Risorse idriche:

laghi n. 1

fiumi n. 2

Strade:

autostrade Km 0,00

strade extraurbane Km 7,00

strade urbane Km 5,00

strade locali Km 6,00

itinerari ciclopeditoni Km 0,00

### **Strumenti urbanistici vigenti:**

Piano regolatore – PRGC – adottato No

Piano regolatore – PRGC – approvato Si

Piano edilizia economica popolare – PEEP No

Piano Insediamenti Produttivi – PIP No

Depuratori acque reflue: n. 1

Rete acquedotto: Gestione affidata ad Amap SpA

Parco mezzi operativi comunali per la gestione territorio: n. 2

Auto a disposizione: n. 3 (Polizia Municipale, Ufficio Tecnico e Affari Generali)

### **RISULTANZE DELLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DELL'ENTE**

La realtà socio-economica del Comune di Cefalà Diana non è diversa da quella di molti altri piccoli centri abitati della Sicilia più interna, interessati dallo spopolamento, dall'invecchiamento della popolazione, dall'assenza di realtà produttive capaci di attrarre forza lavoro, da un alto tasso di disoccupazione, dall'isolamento viario e dalla lontananza dalle grandi città.

Accordi di programma n. 0

Convenzioni n. 0

Asili nido con posti n. 0

Scuole dell'infanzia con posti n. 10

Scuole primarie con posti n. 80

Scuole secondarie con posti n. 0

Strutture residenziali per anziani n. 1

Farmacie Comunali n. 0

Depuratori acque reflue n. 0

Rete acquedotto Km 0,00



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

Aree verdi, parchi e giardini Km<sup>2</sup> 0,000  
Punti luce Pubblica Illuminazione n. 497  
Rete gas Km 0,00  
Discariche rifiuti n. 0  
Mezzi operativi per gestione territorio n. 2  
Altre strutture: Ufficio postale di Poste Italiane spa.

Sono presenti, inoltre, altresì attività commerciali e artigianali:

- N. 3 esercizi di somministrazione bevande e alimenti/Bar;
- N. 1 esercizio di somministrazione bevande e alimenti/Pizzerie – ristoranti;
- N. 2 panifici;
- N. 2 supermercati;
- N. 3 rivenditore automobili;
- N. 1 macelleria;
- N. 2 rivendita di tabacchi e valori bollati;
- N. 0 attività di parrucchiere e barbiere – centro estetico;
- N. 1 attività di vendita al dettaglio di generi alimentari;
- N. 3 artigiani-meccanico;
- N. 1 artigiano- fabbro;
- N. 1 artigiano- marmista;
- N. 2 artigiano- falegname;
- N. 1 artigiano- oleificio;
- N. 1 artigiano caseificio;
- N. 1 commercio surgelati;
- N. 1 commercio imballaggi;
- N. 1 commercio ceramica
- N. 1 commercio abbigliamento e varie
- N. 1 commercio sanitaria e abbigliamento
- n. 1 commercio- farmacia
- n. 1 commercio coperchi water;
- n. 1 artigiano palestra.

Pertanto, per quanto concerne la dinamica demografica del Comune, si riscontrano le peculiarità tipiche delle aree caratterizzate da una forte presenza del fenomeno migratorio. In tal senso, Cefalà Diana riflette tutte le contraddizioni della debole struttura economica e sociale tipiche delle aree marginali della Sicilia con effetti anche nelle entrate tributarie.



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

## SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO</b>	<p>L'art. 6, ultimo comma, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, stabilisce: “<i>Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo</i>”.</p> <p>Dalla lettura coordinata delle disposizioni in materia di redazione del PIAO si evince che l'elaborazione di questa sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Ciò posto, si rappresenta che gli obiettivi e i risultati attesi sono individuati nelle linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo e nel Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al triennio 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 08/03/2024.</p>
<b>SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE</b>	<p>La deliberazione ANAC n. 89/2010 definisce la performance come "il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita".</p> <p>La performance è pertanto il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.</p> <p>Il decreto legislativo 150/2009, applicabile in larga parte per principi agli enti locali, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa ed a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.</p> <p>Tra le novità più rilevanti un ruolo centrale è ricoperto dal concetto di ciclo della performance.</p> <p>I principi cui si ispira il Ciclo della Performance sono:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;</li><li>b) Trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino; quindi, pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti di pianificazione, programmazione e controllo;</li><li>c) Miglioramento continuo inteso come utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale, in un ambito di pari opportunità;</li><li>d) Misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.</li></ul> <p>Il Piano della Performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee di mandato del programma elettorale approvate quale parte integrante del Documento Unico di Programmazione unitamente alle</p>



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

linee strategiche ivi individuate ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente, nonché l'esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Dalle linee programmatiche di mandato discendono le priorità strategiche dell'amministrazione che si definiscono nel DUP (documento unico di programmazione) su un arco temporale triennale. Il Piano esecutivo di gestione, in uno al Piano della performance, assegna le risorse ai Responsabili dei servizi e individua gli obiettivi operativi su base annua nonché gli indicatori per misurarne il raggiungimento

secondo le regole del sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente.

Il piano della performance costituisce occasione per una facile lettura dei documenti di programmazione, per conoscere il funzionamento dell'ente e costituisce la base per misurare la performance organizzativa ed individuale, rendendo il cittadino partecipe degli obiettivi che l'ente si prefigge per il periodo di riferimento.

Al Piano viene data pubblicità attraverso la pubblicazione all'albo on line e nella sezione amministrazione trasparente dell'ente

Gli strumenti programmatici di riferimento per l'esercizio 2024 sono, oltre a quelli per il triennio di riferimento 2024/2026 annualità 2024:

- Il DUP 2024/2026 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 17 del 24.04.2024 (**ALLEGATO 6**);

- Il Bilancio 2024/2026 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 24 del 26.06.2024 (**ALLEGATO 7**).

- Il Piano delle performance 2024/2026 del Comune di Cefalà Diana è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 10.07.2024 ed è strutturato in schede per singoli obiettivi assegnati ai responsabili incaricati di Elevata Qualificazione che rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza (**ALLEGATO 8**).

### **I soggetti della Performance**

La Giunta Comunale è l'organo deputato ad approvare il Piano della performance; definisce annualmente il piano degli obiettivi, alloca le risorse ai singoli programmi servizi, approva il sistema di misurazione della performance. La Giunta Comunale approva altresì il rendiconto sulla performance presentato dal Nucleo di Valutazione.

I soggetti chiamati a svolgere la misurazione e la valutazione sono:

a) il Nucleo di Valutazione;

b) i Dirigenti/Responsabili di Settore.

Il Nucleo di Valutazione svolge funzioni di valutazione indipendente del sistema dei controlli, dell'adeguatezza degli strumenti utilizzati e di attestazione e validazione della correttezza di scelte gestionali.

Il Nucleo di Valutazione è monocratico, opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente all'Organo politico.

In particolare, il Nucleo di Valutazione:



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

- Valuta le prestazioni e i risultati dei dipendenti incaricati di E.Q. ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L.vigente;
- Verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. n. 150/2009;
- Verifica l'esistenza e l'attuazione dei sistemi di controlli interni di cui all'articolo 147 del D.lgs. n.267/2000;
- Collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili di Servizi e Uffici per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale.

I Responsabili di Settore sono chiamati a valutare, secondo schemi e parametri, definiti all'interno del Regolamento che disciplina la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance, i dipendenti loro assegnati e a trasmettere al Nucleo di Valutazione tali valutazioni.

## **Tipologie di obiettivi**

Gli obiettivi strategici, di maggiore rilevanza, realizzano le politiche di governo locale, rendendo operativi gli indirizzi individuati ed assegnati ai Responsabili di settore ispirati ai criteri generali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Gli obiettivi ordinari costituiscono il sostrato essenziale delle attività del Comune e, nella maggior parte dei casi, essi culminano con l'erogazione alla cittadinanza di prodotti o di servizi che devono rispondere a certi livelli.

È dunque essenziale presidiare gli standard qualitativi e quantitativi dei prodotti e dei servizi che vengono erogati.

Tutti i processi produttivi dell'Ente, identificati attraverso l'attività ordinaria e gli obiettivi di attuazione delle politiche di governo e dei processi di innovazione organizzativa e gestionale, sono affidati ai responsabili di settore.

## **Gli Obiettivi trasversali:**

### **Prevenzione della corruzione**

Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione di questo Comune per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei Responsabili dei servizi e dei dipendenti. Saranno oggetto di monitoraggio i tempi e le modalità di controllo previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente.

### **Trasparenza**

L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D. lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "*la promozione di maggiori livelli di trasparenza*" da tradursi nella definizione di



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

	<p>“obiettivi organizzativi e individuali” (articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 33/2013).</p> <p>La trasparenza dell’attività amministrativa rappresenta un obiettivo fondamentale costantemente imposto alla totalità degli uffici e dei rispettivi responsabili, i quali sono chiamati a mettere in atto ogni misura organizzativa per favorire la trasmissione e la pubblicazione delle informazioni e degli atti in loro possesso, nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e secondo le fasi di aggiornamento indicate nella tabella unita al detto PTPCT.</p> <p>Al riguardo ogni Responsabile di Settore e Servizio nonché ogni dipendente del Comune, per quanto di propria e rispettiva competenza, deve collaborare fattivamente e lealmente con il RPCT e, anche, con i responsabili delle pubblicazioni.</p> <p>Ogni Responsabile dovrà, altresì, adempiere ai nuovi obblighi di pubblicazione previsti dalla legge di stabilità regionale 2022-2024 (L.R. 25 maggio 2022, n.13), bene esplicitati nella circolare n. 25 del 17 giugno 2022 dell'Assessorato delle Autonomie Locali e Funzione Pubblica della Regione Siciliana, in ordine ai quali si raccomanda la puntuale osservanza. Saranno oggetto di monitoraggio i tempi e le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell’integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.</p>
<p><b>SOTTOSEZIONE 2.3</b> <b>RISCHI</b> <b>CORRUTTIVI E</b> <b>TRASPARENZA</b></p>	<p><b>2.3.1 PREMESSA</b></p> <p>Gli enti locali per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali sono chiamati a esercitare competenze anche in settori particolarmente sensibili in quanto ad alto rischio interferenze indebite da parte del crimine organizzato e di comitati d'affari.</p> <p>Si tratta di fenomeni che costituiscono remora ad un sano sviluppo economico del territorio e che pregiudicano il corretto svolgimento dell’azione amministrativa.</p> <p>Il dato dell’esperienza fa emergere che tali rischi certamente trovano terreno più fertile in quelle pubbliche amministrazioni caratterizzate da un quadro generale di disordine organizzativo, contrassegnato dall'assenza di adeguati sistemi di controllo sull'attività e sugli atti, dalla mancanza di coordinamento tra tutti gli uffici coinvolti nella gestione dei procedimenti, dall'assenza di sistemi di tracciabilità, da una cristallizzazione degli incarichi di responsabilità in capo alle medesime persone.</p> <p>Al fine di porre rimedio o comunque ridurre i suddetti rischi all’interno dell’attività delle pubbliche amministrazioni e in particolare degli enti locali, l’Ordinamento mette a disposizione degli operatori una serie di strumenti di prevenzione delle interferenze illecite tra i quali certamente assume un ruolo strategico, quasi decisivo, per la prevenzione, all’interno delle Municipalità, di fenomeni di devianza e di vulnerazione del principio di buona amministrazione, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) oggi confluito nella presente sottosezione.</p> <p>In ordine al concetto di corruzione preso in considerazione dal legislatore si rappresenta che esso va inteso in una accezione più ampia rispetto a quella delineata nel codice penale per lo specifico reato di corruzione o del complesso</p>



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

dei reati contro la pubblica amministrazione, in quanto coincide con la “*maladministration*”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Si fa riferimento quindi ad atti e comportamenti che, anche se non penalmente rilevanti, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Tale sottosezione è un atto organizzativo fondamentale, frutto del coinvolgimento attivo dei diversi protagonisti della vita dell’Ente nel rispetto dei ruoli per ciascuno previsto dalla normativa vigente, di seguito delineati.

## **2.3.2 SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE**

### **- L’Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC)**

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) all’interno del quale vengono individuati i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e correlativamente indicati obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

### **- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).**

L’art. 8 del d.P.R. 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Pertanto, tutti i dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

- a) elabora e propone all’organo di indirizzo politico, per l’approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione, sezione del PIAO (articolo 1, comma 8, L. 190/2012);
- b) verifica l’efficace attuazione e l’idoneità del piano anticorruzione (articolo 1, comma 10, lettera a), L. 190/2012);
- c) propone le necessarie modifiche del PTPCP, sezione del PIAO, qualora intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1, comma 10, lettera a), L. 190/2012);
- d) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8, L. 190/2012);
- e) riferisce sull’attività svolta all’organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda;
- f) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all’OIV/NdV e all’organo di



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

	<p>indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;</p> <p>g) trasmette all'OIV/NdV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1, comma 8-bis, L. 190/2012);</p> <p>h) segnala all'organo di indirizzo e all'OIV/NdV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);</p> <p>i) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);</p> <p>j) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni?" (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);</p> <p>k) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);</p> <p>l) quale responsabile per la trasparenza, svolge a campione un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43, comma 1, del D. Lgs. 33/2013);</p> <p>m) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV/NdV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43, commi 1 e 5 del D.Lgs. 33/2013).</p> <p>Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29/3/2017.</p> <p><b>- L'organo di indirizzo politico</b></p> <p>La Giunta comunale, quale organo di indirizzo politico esecutivo, è competente all'aggiornamento del PTPCT e, oggi del PIAO, nonché all'adozione di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.</p> <p>In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:</p> <p>a) valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;</p> <p>b) tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;</p> <p>c) assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;</p> <p>d) promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

### **- I responsabili dei settori**

Devono collaborare alla programmazione e all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione. In particolare, essi svolgono un'attività di controllo di prossimità su comportamenti e condotte che presentano criticità sul piano dell'attuazione delle misure e curano la tempestiva comunicazione e trasmissione di tutte le informazioni e i documenti richiesti dal Responsabile della prevenzione e previsti dal presente Piano. Svolgono altresì attività informativa all'autorità giudiziaria. Partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione. Assicurano l'osservanza del codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari. Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Osservano le misure contenute nel presente piano.

Curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità. Devono assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella presente sottosezione, e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma) e tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

### **- Il personale dipendente**

Tutti i dipendenti dell'amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio. Osservano le misure contenute nel presente Piano, segnalano sia le situazioni di illecito al proprio responsabile di posizione organizzativa o all'U.P.D. sia i casi di personale in conflitto di interessi.

### **- Collaboratori esterni**

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione (soggetti impiegati in attività socialmente utile e consulenti ed esperti) osservano le misure contenute nel presente Piano, gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento e segnalano le situazioni di illecito.

### **- Organo di Revisione Economico-Finanziario**

Ai sensi dell'art. 234 e seguenti del Decreto Legislativo n. 267 del 2000, è Organismo di collaborazione e di controllo e partecipa al Sistema dei Controlli Interni. Prende parte attiva al processo di gestione del rischio, ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione. Ai sensi del vigente Regolamento per i



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

controlli interni, le risultanze del controllo di regolarità amministrativa successiva vengono trasmesse anche all'Organo di Revisione, che ne tiene conto nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti a esso attribuiti.

#### **- L'Ufficio Procedimenti Disciplinari**

Gestisce i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza e provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.

#### **- Nucleo di Valutazione/OIV**

Partecipa al processo di gestione del rischio. Rilevante è l'apporto del Nucleo di valutazione/OIV sia in sede di verifica su singole misure di prevenzione (es. in materia di Trasparenza e di adozione del Codice di comportamento integrativo) sia in sede di contribuzione all'analisi ed alla valutazione dei rischi e di coordinamento tra anticorruzione e performance. Attesta inoltre con cadenza annuale l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dal presente Piano. Verifica la coerenza degli obiettivi di performance con le prescrizioni in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. Offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

#### **- Stakeholders**

In via generale, si evidenzia che il ruolo della società civile nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza assume rilievo sotto il duplice profilo di diritto e dovere alla partecipazione.

L'attivo coinvolgimento e la partecipazione consapevole della società civile sono richiamati in molte norme sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione di più alti livelli di trasparenza. Uno dei principali obiettivi perseguiti dal legislatore è quello di tutelare i diritti dei cittadini e attivare forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

#### **- Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA)**

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'AUSA (anagrafe unica delle stazioni appaltanti), è stato individuato il responsabile RASA (responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante) preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), con riferimento a questo Ente.

#### **2.3.3 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

La disciplina di riferimento, oltre alla Legge n. 190 del 2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e ai Piani Nazionali Anticorruzione, comprende i seguenti riferimenti normativi:

o Articolo 97 della Costituzione della Repubblica Italiana – principi di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione

o Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, adottata dall'Assemblea Generale ONU il 31 ottobre 2003, ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116;



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

- o Convenzione Penale sulla Corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999, ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n. 110; – in applicazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, che reca Disposizioni in tema di Contrasto alla Corruzione ed all'Illegalità nella Pubblica Amministrazione;
- o Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in tema di Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni;
- o Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in tema di Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- o Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in tema di Regolamento recante Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- o Decreto Legge n. 90 del 2014, il quale ha disposto l'abolizione dell'Autorità per i contratti pubblici (Avcp), trasferendo le relative funzioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- o Legge 27 maggio 2015, n. 69, recante “*Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*”;
- o Decreto Legislativo n. 97 del 2016 di riforma della disciplina in materia di trasparenza amministrativa;
- o D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, recante “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- o D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento);
- o d.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81, recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”;
- o D.M. del 30 giugno 2022 n. 132, avente ad oggetto il “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”.

### **2.3.4 IL PROCESSO DI FORMAZIONE DEL PIANO**

Premesso che l'attività di elaborazione non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione, il RPCT deve elaborare e proporre le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire nella relativa sottosezione del PIAO.

Attraverso il presente atto si individuano le aree a rischio di corruzione all'interno dell'Ente, si valuta il grado di incidenza del rischio, si rilevano le misure di contrasto già esistenti e quelle da implementare, si identificano i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura ed i relativi tempi di implementazione, tenendo conto di quanto previsti dai decreti attuativi della



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

	<p>citata legge, del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza.</p> <p>Con Deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA 2022), finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, che costituisce atto di indirizzo per gli enti locali tenuti all'osservanza della normativa in materia di anticorruzione.</p> <p>Il PNA evidenzia la profonda stagione di riforme che sta investendo le pubbliche amministrazioni, tra le quali si segnalano il complesso normativo teso a favorire l'attuazione del PNRR ed il Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO), strumento di programmazione di recente introduzione.</p> <p>Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in particolare, in risposta alla crisi pandemica e volto al rilancio economico dell'Italia, prevede investimenti e riforme a proiezione pluriennale per un valore di oltre 200 miliardi di euro delineando obiettivi e traguardi definiti il cui rispetto dei tempi di realizzazione deve accompagnarsi all'attivazione di tutti i presidi necessari per scongiurare che la criminalità riesca ad approfittare delle risorse pubbliche, a discapito dell'integrità dell'economia legale.</p> <p>L'individuazione tempestiva dei nuovi rischi connessi ai tentativi della criminalità di sfruttare a proprio vantaggio l'emergenza sanitaria e le iniziative poste in essere per favorire la ripresa economica è fondamentale per assicurare l'efficacia degli interventi pubblici;</p> <p>In questa prospettiva, l'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), della Banca d'Italia ha ritenuto volgere l'attenzione al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, inserito all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), come iniziativa di solidarietà finanziaria in risposta alla crisi pandemica e volto al rilancio economico dell'Italia. Ai fini della prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, l'Unità di Informazione per l'Italia (UIF) ha inteso valorizzare l'adempimento degli obblighi antiriciclaggio per consentire la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare. A tal fine con Comunicazione del 11 aprile 2022 la UIF ha fornito, specificamente nell'Allegato 2, le indicazioni rivolte alle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Da ultimo l'ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 ha provveduto all'aggiornamento del PNA 2022 con riferimento alla parte speciale del dedicata ai contratti pubblici al fine di dare opportuni chiarimenti, soprattutto in materia di trasparenza e pubblicazione degli atti, conseguenti all'approvazione del nuovo "Codice dei Contratti pubblici" di cui al D.lgs. n. 36/2023.</p> <p>Con delibera della Giunta Comunale n. 41 del 29/04/2022, in ossequio alla metodologia introdotta dal PNA 2019 e dal PNA 2022, il Comune di ha</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

provveduto all'aggiornamento delle misure di programmazione triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza mediante il PTPCT 2022/2024, confermato con l'approvazione della specifica sottosezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza", nell'ambito del PIAO 2023/2025, come previsto dall'art. 6, comma 6, del D.L. 81/2021.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del DM 132/2022, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione, per i Comuni con meno di 50 dipendenti, – tra i quali si colloca il Comune di – avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio, anch'essi concentrati solo dove il rischio è maggiore.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

## 2.3.5 ANALISI DEL CONTESTO

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

### - Contesto esterno

L'Autorità nazionale anticorruzione ha stabilito che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

L' **Aggiornamento congiunturale** di Banca d'Italia sull'economia della Sicilia, presentato a Novembre 2023, evidenzia che *"Nel primo semestre del 2023 l'attività economica regionale si è progressivamente affievolita, risentendo dell'indebolimento della domanda interna ed estera; in base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia il prodotto regionale è cresciuto dell'1,3 per cento rispetto allo stesso periodo del 2022, una variazione sostanzialmente analoga a quella del PIL italiano.(...)Nel complesso, il calo dei prezzi delle materie prime energetiche ha contribuito a sostenere la redditività delle imprese e l'accumulazione della liquidità. L'indebolimento ciclico e l'aumento del costo del credito hanno tuttavia scoraggiato la domanda di nuovi prestiti, con una lieve riduzione dei finanziamenti alle imprese concentrata tra le aziende di minori dimensioni e tra quelle attive nel settore dei servizi. Nel primo semestre del 2023 è proseguito il miglioramento delle condizioni del mercato del*



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

*lavoro siciliano e il tasso di attività è salito, collocandosi su livelli superiori a quelli osservati in regione prima della pandemia. L'incremento dell'occupazione ha interessato i lavoratori alle dipendenze; nel settore privato non agricolo, le attivazioni, al netto delle cessazioni, sono state trainate in particolare dalla componente a termine e dal settore del turismo. I consumi delle famiglie siciliane, valutati in termini reali, registrerebbero nel 2023 una decisa decelerazione in conseguenza della riduzione del potere d'acquisto dovuta al perdurare di elevati livelli di inflazione. La crescita dei finanziamenti alle famiglie ha rallentato, risentendo in particolare dell'aumento dei tassi di interesse. Le erogazioni dei mutui si sono ridotte sensibilmente, il credito al consumo ha invece continuato a crescere a ritmi sostenuti. (...) Pur in presenza di un peggioramento della congiuntura e di un elevato costo del credito, il tasso di deterioramento dei prestiti si è mantenuto su valori contenuti; l'indicatore è rimasto invariato per le imprese ed è cresciuto debolmente per le famiglie?*

Per l'analisi del contesto regionale siciliano appare, altresì, utile fare riferimento **all'ultima relazione della Direzione Investigativa Antimafia**, relativa al II Semestre 2022: *“L'andamento del fenomeno mafioso nella Regione Siciliana non ha subito complessivi mutamenti sostanziali rispetto al semestre precedente, in cui cosa nostra manterrebbe ancora il controllo del territorio in un contesto socio-economico tuttora fortemente cedevole alla pressione mafiosa. Nonostante le numerose attività di contrasto eseguite nel tempo cosa nostra continuerebbe a manifestare spiccate capacità di adattamento e di rinnovamento per il raggiungimento dei propri scopi illeciti.(...) Essa, infatti, continua ad evidenziare l'operatività delle sue articolazioni in quasi tutto il territorio dell'Isola con consolidate proiezioni in altre regioni italiane e anche oltreoceano tramite i rapporti intrattenuti con esponenti di famiglie radicate da tempo all'estero.*

Più nello specifico, nel territorio della Provincia di Palermo, come emerge dalle dichiarazioni rese dal Procuratore della Repubblica di Palermo in occasione della cerimonia di inaugurazione dell'anno giudiziario, *“Cosa nostra è in un'oggettiva situazione di profonda difficoltà che deriva anche dalle indagini che sono state svolte e che hanno portato il 16 gennaio alla cattura di Matteo Messina Denaro, ma non solo da quello. Ma cosa nostra... è tutt'altro che sconfitta. In questo momento mentre stiamo parlando le evidenze investigative attuali ci dimostrano che esiste una fortissima tensione all'interno dell'organizzazione volta a tentare l'ennesima ristrutturazione.... Nessuno può pensare appunto – e questo è fenomeno per me di preoccupazione – perché è stato detto anche da autorevoli esponenti anche della magistratura, non di quella palermitana naturalmente, che cosa nostra sia stata sconfitta e basta.... Attenzione allora a fare passare, e il pericolo c'è, un messaggio profondamente sbagliato... è il momento questo di incrementare gli sforzi per arrivare alla sconfitta di cosa nostra e non di limitarsi ad una manifestazione astratta di soddisfazione per i risultati più importantissimi che sono stati conseguiti?”.*

Per una più completa disanima si rinvia alla Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia –semestre 2022, presentata al Parlamento (raggiungibile al seguente [link](#)), dove vengono descritte le dinamiche delle matrici criminali autoctone e le azioni di contrasto delle Forze di Polizia e della DIA e non risultano riferimenti specifici che riguardano il Comune di .

**- Contesto interno**



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

In ordine al **contesto interno** si fa riferimento agli aspetti legati all'organizzazione, utile ad evidenziare il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell'Ente, e all'analisi di tutta l'attività svolta al fine di far emergere aree potenzialmente esposte a rischio corruttivo.

Il Comune è un ente pubblico territoriale di diritto pubblico, dotato di autonomia statutaria, normativa, organizzativa ed amministrativa, nonché di autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito dei principi fissati dalle leggi generali della Repubblica e dalle norme dello statuto comunale.

Gli organi di indirizzo politico sono costituiti dal Consiglio comunale, dalla Giunta comunale e dal Sindaco. Il Consiglio comunale è composto da n. 10 Consiglieri, mentre la Giunta comunale è composta da n. 4 Assessori oltre al Sindaco, che li ha nominati.

Gli organi politici sono stati rinnovati a seguito delle elezioni amministrative del 29 e 30 Maggio 2024.

#### *Sindaco*

#### **Giuseppe Virgilio CANGIALOSI**

Nato a Cefalà Diana (PA) il 30.08.1955

Data elezione: 28-29 Maggio 2023 –

Data nomina: 29.05.2023

#### *Vicesindaco*

#### **Mario COSTANZA**

Nato a Palermo (PA) il 06.11.1969

Data elezione: 28-29 Maggio 2023

Data nomina: 14.06.2023

#### *Assessore*

#### **Salvatore BURRIESCI**

Nato a Mezzojiso (PA) il 06.02.1970

Data elezione: 28-29 Maggio 2023

Data nomina: 14.06.2023

#### *Assessore*

#### **Maria Pia ALBIAN**

Nata a Palermo (PA) il 06.12.1996

Data elezione: 28-29 Maggio 2023

Data nomina: 14.06.2023

#### *Assessore*

#### **Salvatore La Barbera**

Nata a Palermo (PA) il 09.11.1964

Data elezione: 28-29 Maggio 2023

Data nomina: 14.06.2023

#### **CONSIGLIO COMUNALE**

#### *Presidente del Consiglio*

#### **Irene COSTANZA**



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

	<p>Nato a Palermo (PA) il 07.06.1980 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023 <i>Vicepresidente del Consiglio</i> <b>Sergio DI MICELI</b> Nata a Palermo (PA) il 16.01.1992 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023 <i>Consigliere</i> <b>Debora COSTANZA</b> Nato a Palermo (PA) il 09.09.1985 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023 <i>Consigliere</i> <b>Francesco COSTANZA</b> Nata a Palermo (PA) il 23.06.1975 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023 <i>Consigliere</i> <b>Filippo BARBARIA</b> Nata a Palermo (PA) il 31.07.1985 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023 <i>Consigliere</i> <b>Maria Pia ALBIAN</b> Nato a (PA) il 06.12.1996 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023 <i>Consigliere</i> <b>Antonina ABBATE</b> Nata a Cefalà Diana (PA) il 11.10.1960 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023 <i>Consigliere</i> <b>Salvatore SCLAFANI</b> Nata a Palermo (PA) il 27.06.1966 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023 <i>Consigliere</i> <b>Mauro Francesco DI MARCO</b> Nato a Palermo (PA) il 23.06.1987 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023 <i>Consigliere</i> <b>Francesca Marzia TARDIOLO</b></p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

	<p>Nato a Palermo (PA) il 16.01.1986 Data elezione: 28-29 Maggio 2023 Data nomina: 15.06.2023</p> <p>L'organizzazione dell'Ente è improntata sul principio di separazione tra attività di indirizzo e controllo, di competenza degli organi politici, e l'attività di gestione ed attuazione degli indirizzi, di competenza dei Responsabili di Settore.</p> <p>Al Segretario Comunale sono attribuiti principalmente compiti di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli Organi del Comune e la sovrintendenza ed il coordinamento dei Responsabili di Settore.</p> <p>Ai Responsabili di Settore - Titolari di E.Q. competono tutti gli atti di gestione (finanziaria, tecnica ed amministrativa, di organizzazione delle risorse umane e strumentali) e di controllo, compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno.</p> <p>La struttura organizzativa dell'ente si articola in n. 3 settori al cui vertice è preposto un Responsabile nominato con provvedimento del Sindaco</p> <p>Oltre ai Responsabili, il Comune dispone di dipendenti impiegati con contratti a tempo indeterminato e parziale.</p> <p>Obiettivo primario è quello di assicurare il regolare funzionamento degli uffici, pur a fronte di una struttura dell'Ente particolarmente deficitaria per numero e figure professionali presenti, con l'intento di superare la evidente criticità costituita dal progressivo depauperamento delle unità in servizio.</p> <p>Si rinvia alla Sezione 3.1 "Struttura organizzativa" del presente P.I.A.O. in merito alla consistenza della dotazione organizzativa" dell'Ente e all'organigramma.</p> <p>Il Comune si è avvalso della facoltà di confermare, con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 04.01.2022, il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 19.02.2021, per il triennio 2022/2024</p>



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p><b>Sottosezione 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b></p>	<p>La struttura organizzativa del Comune di Cefalà Diana nell'anno 2024 prevede n.3 Settori, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 30.06.2023 e s.m.i., intese quali strutture organizzative di primo livello, aggreganti servizi secondo criteri di omogeneità, coordinate e dirette da un Dirigente, come di seguito denominate:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>1° SETTORE: LAVORI PUBBLICI- URBANISTICA-MANUTENZIONE E AMBIENTE:</b> Servizi: Opere Pubbliche- Patrimonio ed Espropriazioni- Urbanistica ed Edilizia- Manutenzione e verde pubblico- Ambiente e sanità, servizi a rete, Protezione civile- Attività Produttive, Suap e Cimitero;</li><li>- <b>2° SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO, TRIBUTARIO E SERVIZI AL CITTADINO:</b> Servizi: Programmazione economica, Ragioneria e Contabilità –Tributi e lotta all'evasione- Economato e Provveditorato - Gestione Economica e Giuridica del Personale- Pubblica Istruzione, Cultura e Castello-Sport, Spettacolo e Turismo;Servizi alla persona e Politiche sociali</li><li>- <b>3° SETTORE POLIZIA MUNICIPALE, AFFARI GENERALI, LEGALI, ISTITUZIONALI E SOCIALI :</b> Servizi: Polizia Municipale- Affari Legali e Contenzioso- Affari Generali, Istituzionali e della transizione digitale- Demografico, elettorale e Statistico.</li></ul> <p>Si segnala la carenza di Figure apicali, stabilmente inserite in organico.</p>
<p><b>Sottosezione 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b></p>	<p>In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile).</p> <p>L'introduzione del lavoro agile nell'ambito dell'organizzazione lavorativa del Comune di Cefalà Diana, avvenuto per la prima volta con il PIAO 2022/2024 e confermato con il precedente PIAO 2023/2025, intende perseguire come obiettivo quello di sperimentare nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale sempre più orientata al lavoro per obiettivi e risultati con incremento della produttività, conciliando i tempi di vita e lavoro.</p> <p>In tale ottica, l'analisi di fattibilità del lavoro agile per i propri dipendenti e l'individuazione delle attività efficacemente effettuabili in modalità agile è rimessa all'autonomia organizzativa dei Responsabili dei Settori.</p> <p>Per i Responsabili di Settore, lo svolgimento di attività in modalità agile verrà concordata con il Segretario Comunale e per il Segretario comunale con il Sindaco.</p> <p>Al riguardo, si specifica che ai sensi della vigente normativa i dirigenti e, quindi, negli enti privi di dirigenti, anche le posizioni organizzative, sono potenziali fruitori della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.</p> <p>Tuttavia, pur in assenza di disposizioni preclusive all'accesso al lavoro agile del Segretario Comunale e dei titolari di posizioni organizzativa, tale possibilità va temperata con l'esigenza di garantire il corretto funzionamento dei servizi presidiati e lo svolgimento delle funzioni dirigenziali, connesse all'incarico di</p>



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

	<p>posizione organizzativa.</p> <p>In conformità alla vigente normativa, si prevede quindi che ogni Responsabile di Settore titolare di E.Q. organizzi il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, e applicando il lavoro agile, con le misure vigenti, a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.</p> <p>Ciascun Responsabile di Settore sarà tenuto alla verifica e al controllo dell'attività dei propri collaboratori.</p> <p>In tale contesto il lavoro agile è visto anche come un fattore di accelerazione dell'avviata procedura di digitalizzazione dei processi, incentivando un nuovo rapporto tra Responsabili, Segretario comunale e personale, basato su fiducia, flessibilità e responsabilizzazione</p> <p>Sono esclusi i servizi di polizia municipale e le attività degli addetti ai servizi che devono essere svolti in presenza per loro natura e/o per la specificità e/o complessità che possa emergere per situazioni imprevedibili che non dipendano né dall'Amministrazione né dal dipendente.</p> <p>Per come è avvenuto durante il periodo di emergenza da COVID 19, le prestazioni lavorative in modalità agile possono essere effettuate a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> il personale interessato possa garantire il servizio senza la necessaria e costante presenza in ufficio;</li><li><input type="checkbox"/> sia in possesso di dotazione di strumentazione informatica e tecnologica idonea a svolgere la prestazione lavorativa da remoto;</li><li><input type="checkbox"/> sussista la possibilità di monitorare le attività e di valutare gli obiettivi raggiunti;</li><li><input type="checkbox"/> si possa garantire rispetto dei termini del procedimento amministrativo e dei principi di efficienza efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.</li></ul> <p>Il Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 22.08.2024( <b>ALLEGATO 4</b>).</p>
<p><b>Sottosezione 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</b></p>	<p>L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e ss.mm.ii prevede che le Amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nell'ambito del suddetto Piano, le Amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.</p> <p>Il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17/03/2020 ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva del personale (al lordo degli oneri riflessi) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in Bilancio ed ha fissato le percentuali massime di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.</p>



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

### **Piano assunzionale 2024/2026**

Con riferimento alla pianificazione delle assunzioni di personale si rappresenta che si procederà ad assunzioni di personale eterofinanziate. In particolare, è intendimento di questa amministrazione comunale provvedere alla stabilizzazione dei n. 3 lavoratori ASU che prestano servizio presso il Comune di ai sensi dell'art.2 della L. n. 22 Giugno 2023 n.75 convertito con modificazione dalla legge 10 Agosto 2023 n.112 "Misure urgenti in materia di lavoratori socialmente utili" nelle modalità di cui alla circolare esplicativa della Assessorato della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro della Regione Siciliana n. 17548 del 24/04/2024.

Più nello specifico, l'art. 2, recante "Misure urgenti in materia di lavoratori socialmente utili" del decreto legge 22 giugno 2023 n. 75 convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, per la parte di interesse, stabilisce che "Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato [...] i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana, di cui all'articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, e i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana n. 5 del 2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa".

In conformità al superiore dettato normativo, il legislatore regionale ha approvato la legge regionale 16 gennaio 2024, n. 1, la cui art. 10, recante "Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili", al comma 3 stabilisce che "Gli enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'articolo 30 della legge regionale del n. 5/2014 e successive modificazioni, fermo restando il contributo regionale previsto dal presente articolo". La relativa copertura finanziaria viene specificata al comma 1 che illustra, nell'apposita tabella, la previsione della spesa progressivamente decrescente e storicizzata fino al 2047, anno in cui il personale attualmente più giovane di età andrà in pensione.

L'Ente Pubblico può assumere a tempo indeterminato lavoratori socialmente utili, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e successive modificazioni e integrazioni, a seguito di apposita selezione pubblica, riservata esclusivamente a tali soggetti, assegnati ed utilizzati dall'ente precedente, da svolgere secondo le rituali procedure previste dalla legge per i profili professionali e le categorie contrattuali che si intendono coprire.

In considerazione delle risorse finanziarie stanziare dalla L.R. 1/2024 e tenuto conto della necessità di dovere contemperare la sostenibilità della spesa regionale con una equa retribuzione delle prestazioni lavorative, la Regione ha determinato la misura del contributo per ciascun lavoratore ASU stabilizzato è erogabile fino ad un massimo di **€ 19.180,00 annuali lordi**, omnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, ecc., a valere sulle risorse previste dal citato art. 10 della L.R. 1/2024.



**COMUNE DI CEFALA' DIANA**  
Città Metropolitana di Palermo

<b>ANNO 2024</b>					
N°	Cat .	Area	Modalità contrattuali	Profilo professionale	Modalità copertura
1	D1	Funzionari ed elevata qualificazione	Tempo indeterminato part-time (12h)	Assistente sociale	Eterofinanziata ai sensi art. 1, comma 449, lettera quinquies legge 232/2016 Decreto del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 07.07.2023
1	D1	Funzionari ed elevata qualificazione	Tempo indeterminato part-time (34h)	Specialista area di vigilanza Comandante P.M.	Assunzioni tramite progressioni verticali riservate agli interni ( art. 52, c. 1, del dlgs. 165/2001)
3	B	Operatore Esperto	Tempo indeterminato part-time (23h)	Collaboratore Amministrativo	Eterofinanziata ai sensi dell'art. 10 della L.R. n. 1 del 16.01.2024
2	C	Istruttore	Tempo indeterminato part-time ( h 20,40 )	Istruttore	Eterofinanziata ai sensi dell'art. 10 della L.R. n. 1 del 16.01.2024
<b>ANNO 2025</b>					
//	//		//	////	/////
<b>ANNO 2026</b>					
//	//		//	////	/////
<b>ASSUNZIONE ETERO FINANZIATE</b>					
Si precisa che le somme per assunzioni etero finanziate rivenienti da finanziamenti esterni al bilancio si pongono dal 2021 al di fuori ed in deroga alla vigente normativa assunzionale e non concorrono nella determinazione degli spazi assunzionali di cui					



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019. Al riguardo la Corte dei Conti Sezione Regionale di controllo per la Lombardia nella Deliberazione 65/Par/2021 del 21 aprile 2021, ha precisato che il comma 801 del citato art. 1 della L. n. 178/2020 dispone che "per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, 5 con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126". Per quanto sopra la Corte ha concluso che "per espressa previsione legislativa, dunque, a decorrere dal 2021, le assunzioni di personale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della L. 178/2020, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019".

L'art. 1-quinquies del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli enti possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 27.03.2024 (**ALLEGATO 3**). Nel rispetto della vigente normativa ed in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi che l'Ente intende garantire, in detto documento è determinata la programmazione del fabbisogno per il triennio di riferimento che potrà eventualmente essere variata nel rispetto delle disposizioni normative.

### **3.3.1. PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2024/2026**

Il Piano triennale delle pari opportunità va presentato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11/4/2006 n. 196.

La mancata presentazione del Piano determina l'applicazione della sanzione prevista dal D.Lgs. n. 165/2001, art.6, comma 6 (Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Norme di riferimento sono:

□ La legge 9 dicembre 1977 n. 903: "Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro";

□ Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e della legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";

□ La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, richiamando la direttiva del parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio di pari opportunità e delle valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Le politiche di pari opportunità che il Comune di Cefalà Diana intende avviare, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

L'Ente locale ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per prima promuovere la cultura delle "pari opportunità", adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, questo Comune intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il Comune di Cefalà Diana per il triennio 2024/2026, con deliberazione di Giunta Comunale n. 05 del 18.01.2024 sempre nell'ottica di raggiungere obiettivi di miglioramento della soddisfazione dei bisogni della collettività ha altresì approvato il Piano delle azioni positive 2024/2026 (**ALLEGATO 1**).

### **3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze

Il Comune di si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. I percorsi formativi saranno organizzati o



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Sarà incentivata la programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici.

Ogni dipendente ha facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore: tutte le richieste convogliano al servizio risorse umane che elabora, ove necessario, il piano di formazione annuale dell'Ente.

## **Principi della formazione**

Il principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- **Valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;

- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

## **Attori della formazione**

- **Segretario comunale e Responsabili di Settore** coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, gestione del budget relativo alla formazione.

- **Dipendenti:** sono i destinatari della formazione.

- **Docenti:** Il comune di Cefalà Diana può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei Responsabili di posizioni organizzative e nel Segretario comunale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.

- **ASMEL:** il comune di Cefalà Diana ha aderito all'associazione ASMEL, che tra l'altro garantisce percorsi di formazione qualificati;

## **Obiettivi**

**Obiettivi generali:**



# COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

- diffusione di una cultura della formazione;
- diffusione capillare della formazione all'interno dell'Ente, avvalendosi anche di competenze interne di metodologie didattiche online, di attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro (Training on the job), di valorizzazione delle migliori pratiche ed esperienze professionali maturate nei singoli settori di appartenenza, di condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di informazioni utili;
- implementazione del sistema formazione attraverso la collaborazione con altri Enti del territorio e/o l'adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli enti locali;
- mantenimento strutturato, in maniera permanente, del sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.

### **Obiettivi specifici:**

- soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:
- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- nuove assunzioni;
- nuove assegnazioni settoriali di personale;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionale;
- obiettivi di Peg assegnati ai Responsabili di PP.OO, che implicano conoscenze e competenze nuove
- PNRR

### **Programmazione della formazione**

Tiene conto:

- della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;
- della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli, tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati, previa autorizzazione del Responsabile di P.O competente.

È realizzata secondo criteri di:

- pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli Enti



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato, instaurando logiche di collaborazione e lavoro di rete.

Aree formative:

**Area giuridico-normativa:** La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. È indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise

**Area organizzazione e personale:** Si intende proseguire, con la proposizione di momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane.

**Area economico-finanziaria:** Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali nonché la normativa sugli appalti e i contratti pubblici, le possibilità di *fund raising* che derivino da bandi di finanziamento regionali, nazionali, europei, per accedere ai quali occorrono specifiche competenze in ordine alla formulazione, gestione e rendicontazione di progetti complessi anche in una dimensione sovranazionale.

**Area tecnico-specialistica:** Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.

**Area informatica:** Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali (videoscrittura, fogli di calcolo, ecc.) di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale tecnico del settore Informatica in conseguenza di innovazioni organizzative e dell'evoluzione tecnologica.

**Promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo:** Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che sarà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate e ai contingenti di personale da formare/aggiornare.

**Anticorruzione e trasparenza:** si procederà a effettuare formazione in tema di anticorruzione e trasparenza con particolare attenzione ai nuovi assunti. La stessa sarà organizzata dal RPCT, con la collaborazione dell'Ufficio personale e dei Responsabili del Settore interessato.

**Azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche della pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione:** Sarà garantita la partecipazione del personale alla formazione sia su tematiche connesse alle pari opportunità, sia su tematiche utili per sviluppare al meglio le professionalità. Saranno inseriti moduli formativi per il contrasto alla violenza di genere. Saranno valutati percorsi in materia di: relazioni di genere,



## COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

relazioni interpersonali e relazioni gerarchiche nell'organizzazione - cultura organizzativa e cittadinanza di genere - organizzazione del lavoro, stress e prevenzione del *burn-out*.

**PNRR:** Per consentire la corretta gestione delle risorse erogate dal PNRR è necessaria la formazione specifica del personale deputato a gestirne le attività, pertanto saranno valutate tutte le opportunità disponibili.

### **Flessibilità del piano**

Il programma della formazione, pur avendo carattere programmatico, richiede una certa flessibilità in fase attuativa, con riferimento ai seguenti aspetti:

- modalità di effettuazione dei corsi (a catalogo, in *house*, ecc.);
- ordine temporale di effettuazione dei singoli corsi;
- sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno, che potrebbero determinare il rinvio o l'annullamento di alcuni corsi e al contempo, la programmazione di nuovi (nel limite delle risorse disponibili);
- entità dei budget indicati per ogni fattispecie formativa che può subire degli scostamenti, qualora nel momento di organizzare i relativi corsi si verificano in concreto costi diversi rispetto alle previsioni;
- modifica nei singoli bilanci annuali delle previsioni di spesa per la formazione. Il programma formativo è definito dal RPCT e dai singoli Responsabili di E.Q.

L'Ente si impegna stanziare nel triennio le risorse necessarie a garantire quanto previsto all'interno del presente Piano per la formazione del personale dipendente.

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

L'art. 6 del D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 precisa che l'elaborazione della sezione dedicata al monitoraggio dell'attuazione del PIAO non è obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Ciò premesso, sulla base delle indicazioni fornite dal D.L. n. 80/2021, convertito dalla Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato in ottemperanza a quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il monitoraggio in relazione ai fenomeni corruttivi, all'efficacia delle misure anticorruzione e al rispetto degli obblighi di trasparenza sarà effettuato con le modalità previste nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente Piano.

Cefalà Diana, 11 Settembre 2024

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott. Salvatore SOMMA**