



PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

allegato alla Deliberazione del CdA n. 8 del 29.1.2025



Città di Marsala
Medaglia d'oro al valore civile

ISTITUZIONE COMUNALE "MARSALA-SCHOLA"

SEZIONE 1 - ANAGRAFICA DELL'ISTITUZIONE

Scheda anagrafica dell'istituzione Comunale Marsala-Schola

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione	Valore pubblico
Sottosezione di programmazione	Performance
Sottosezione di programmazione	Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione	Struttura organizzativa dell'Amministrazione
Sottosezione di programmazione	Organizzazione del lavoro agile
Sottosezione di programmazione	Piano triennale dei fabbisogni del personale
Sottosezione di programmazione	Formazione del personale

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

PREMESSA

Il percorso iniziato nel 2009 con la legge 150, che tracciava la strada per una Pubblica Amministrazione più snella e più efficiente, capace di misurare gli impatti delle sue azioni sui cittadini, sulle famiglie e sulle imprese, è destinato ad arricchirsi di ulteriori contributi con l'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 DL 80 del 9 giugno 2021, convertito in L.113 del 6 Agosto 2021, quale documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività dell'Istituzione in ordine alla performance, alla trasparenza e anticorruzione, al lavoro agile, alla programmazione e formazione del personale, e alla parità di genere.

Il PIAO è nuovo adempimento semplificato e costituisce un'innovazione sostanziale. Il suo scopo è quello di raccogliere i diversi strumenti di programmazione usati oggi, per creare un Piano Unico.

E' un Documento obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti – escluse le scuole e le istituzioni educative – finalizzato a raccogliere, su base triennale e con aggiornamento annuale, le diverse attività programmatiche già vigenti. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 60 giorni dalla pubblicazione del Decreto (9 agosto) e previo accordo in Conferenza Unificata, ha predisposto il modello-tipo di PIAO e individuato e soppresso gli attuali adempimenti programmatici che vengono assorbiti dal Piano. (Decreto Presidente della Repubblica 24. Giugno 2022 n.81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani di assorbito dal PIAO" entrata in vigore 15.7.2022 / Decreto 30 giugno 2022 n.132 "Regolamento recante definizione del contenuto del PIAO" entrata in vigore il 22.9.2022

Un elemento fondante del documento è la natura di Piano integrato, che interviene sull'eterogeneità dei contenuti realizzando una vera e propria "concentrazione" tra i diversi piani, programmi e revisioni.

Un testo Unico, dunque, della programmazione, creato anche per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle Amministrazioni.

In via transitoria, l'Istituzione nell'anno 2022 ha dovuto adottare il PIAO entro aprile 2022 mentre il Comune di Marsala, al pari di tanti enti locali, in via transitoria, non ha ancora provveduto alla sua approvazione secondo le disposizioni legislative.

Oggi, in via ordinaria l'Istituzione deve adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, per non incorrere nelle non lievi sanzioni stabilite dalla stessa legge (vedere anche il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" approvato con Decreto 132 del 30 giugno 2022).

Ciò comporta un disallineamento di approvazione atti tra il Comune e l'Istituzione e quest'ultima è obbligata ad adottare i propri documenti – piano programma, PIAO (performance, fabbisogno del personale eccetera) in tempi non compatibili con quelli del Comune di Marsala (che al momento può approvare il Bilancio ed il relativo PIAO in data successiva per proroghe normative) e senza nuove indicazioni da parte della G.M. necessari per la predisposizione del Piano Programma.

Possibile conseguenza è che il PIAO dell'Istituzione potrà essere rivisitato durante il corso dell'anno in caso di nuove direttive da parte del Comune Di Marsala.

Il Consiglio con delibera n. 266 del 28/12/2023 avente ad oggetto "Revisione periodica delle partecipazioni pubbliche ex art.20 Dlgs 19 agosto 2016 n.175. Con riferimento all'anno 2022." - nell' approvare la revisione periodica delle partecipazioni societarie possedute dal Comune di Marsala alla data del 31 dicembre 2022,

ha approvato il mantenimento in esercizio dell'Istituzione "con interventi di valorizzazione", senza l'indicazione degli stessi.

Il Consiglio con delibera n. 321 del 30/12/2024 avente ad oggetto "Revisione periodica delle partecipazioni pubbliche ex art.20 Dlgs 19 agosto 2016 n.175. Con riferimento all'anno 2023." - nell' approvare la revisione periodica delle partecipazioni societarie possedute dal Comune di Marsala alla data del 31 dicembre 2023, ha approvato il mantenimento in esercizio dell'Istituzione "senza necessità di interventi di valorizzazione".

La Giunta Municipale con provvedimento n. 425 del 19/11/2024 ha approvato, con proposta al Consiglio Comunale, lo schema di un nuovo Statuto dell'Istituzione denominata "Marsala Servizi", al momento inserita all'ordine del giorno del Consiglio Comunale;

Lo stato attuale delle cose, appena delineato, comporta che, anche per il 2025, l'Istituzione deve continuare ad operare fra molte incertezze in attesa delle scelte formali e definitive del Comune di Marsala.

Il presente PIAO 2025-2027 quindi comprende il Piano triennale delle attività 2025-2027 e assorbe, come prescritto, il PdP (Sez.2.2), il PTPCT (Sez. 2.3), il POLA (Sez. 3.2), il PTAP e rinvia nella Sez. 3.3 al piano dei fabbisogni del personale, inserito quale componente essenziale del PTP 2025-2027 nella relativa parte III.

Il PIAO 2025-2027 proposto dal Direttore in aderenza alle linee politiche dettate dal CdA in sintonia con l'Amministrazione Comunale, e adottato dal Consiglio di Amministrazione di Marsala-Schola, viene trasmesso al Nucleo di Valutazione e al Collegio dei Revisori dei Conti.

Il PIAO 2025-2027, proprio per il carattere sintetico richiesto, contiene al suo interno, la:

SEZ.1 Scheda anagrafica dell'Istituzione "Marsala Schola"

Comprendente i dati identificativi dell'Istituzione

SEZ 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione di programmazione 2.1 Valore Pubblico

Il valore Pubblico è il livello equilibrato di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e sanitario, dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, alle imprese e agli stakeholders nonché alle condizioni interne alla stessa Amministrazione.

L'Istituzione crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline, o livello di partenza.

L'Istituzione crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando i dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora la performance di efficienza in modo funzionale.

In questa sotto sezione l'Istituzione definisce le attività e gli impatti attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Sottosezione di programmazione 2.2. Performance

Questa sottosezione presenta l'articolazione degli obiettivi organizzativi, operativi e individuali, degli indicatori e dei target (cosiddetto albero delle performance) funzionali al perseguimento della Performance organizzativa istituzionale e quindi del Valore Pubblico atteso.

E' predisposta secondo le logiche di cui al Capo II d. lgs. n. 150 del 2009 e secondo le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (ex PTPCT)

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione.

L'Istituto presenta le linee di intervento prioritarie previste per il triennio 2025-2027 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, risulta rilevante la mappatura dei processi e lo sviluppo della loro digitalizzazione, l'aggiornamento della valutazione dei rischi ed il presidio, già molto elevato, delle misure di prevenzione e per la trasparenza amministrativa.

Sez. 3 Organizzazione e capitale umano

E' articolata, come prescritto, in tre sotto-sezioni.

Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa

In questa prima sotto-sezione, Marsala-Schola presenta il modello organizzativo adottato.

Organigramma, livelli di responsabilità organizzativa, ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, altre eventuali specificità del modello organizzativo.

Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione lavoro agile

vengono sintetizzare le misure minime adottate da Marsala-Schola nel momento della pandemia secondo le più aggiornate Linee Guida della Funzione Pubblica.

Sottosezione di programmazione Sez. 3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale- suddivisa in sottosezioni

L'Istituzione Comunale Marsala-Schola, qui, rappresenta la consistenza di personale al 31 dicembre 2024 e il piano triennale del fabbisogno del personale, finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento di modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Misure volte a favorire l'accesso a percorsi di qualificazione e formazione.

Il Piano triennale delle azioni positive per le iniziative volte a preservare e rafforzare in Istituto l'applicazione dei principi di pari opportunità e di contrasto a ogni forma di discriminazione.

Sezione 4 monitoraggio

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazioni degli utenti.

Il monitoraggio delle sotto sezioni "Valore Pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10 comma 1 lett. b del decreto legislativo n. 150, mentre il monitoraggio della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" secondo le indicazioni ANAC.

SEZIONE 1

ANAGRAFICA DELL'ISTITUZIONE MARSALA-SCHOLA



SEZ. 1 - ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione

Istituzione Comunale "Marsala Schola" organismo strumentale del Comune di Marsala per la gestione dei servizi scolastici.

L'Istituzione è una persona giuridica pubblica, dotata di larga autonomia gestionale e finanziaria, costituita e cofinanziata dal Comune di Marsala ai sensi della legge regionale 23.12.2000 n. 30 per la gestione di servizi privi di rilevanza industriale.

L'Istituzione Comunale Marsala-Schola, ai sensi della normativa regionale di riferimento e a differenza delle Istituzioni costituite nelle altre Regioni italiane, ha autonomia gestionale e personalità giuridica che l'avvicina alle aziende di servizi, non fosse altro che per l'obbligo di chiusura a pareggio del bilancio e per le finalità non economiche che persegue.

Sede

Via Vincenzo Pipitone civico 6.

Codice Fiscale

02244630816

Organi

Il Presidente del CdA
Il CdA

Presidente: Avv. Sergio Bellafore
Consiglieri: Dott. Francesco Mannone e Enot.
Gaspere Lentini
Dott. Giancarlo Sparla

Il Direttore

Personale

61 dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024

Comparto di appartenenza

E' iscritta nell'elenco Istat delle "altre Amministrazioni locali" e inserite nel conto economico consolidato ai sensi dell'art. 1 comma 3 della legge 31.12.2009 n. 196 (legge di contabilità e finanza pubblica) con il codice 2.7.91 - Altro ente pubblico non economico locale.

Statuto

Approvato dal Comune in uno con la deliberazione di costituzione e che prevede e individua gli atti dell'Istituzione soggetti all'approvazione del Comune.

Sito web

www.marsalaschola.it

PEC

istituzionecomunalemarsalaschola@gigapec.it

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico.....	11
2.2 Piano della Performance.....	20
2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza	42



SEZ. 2.1 - VALORE PUBBLICO

Prima questione: il Valore Pubblico di Marsala-Schola

La sottosezione Valore Pubblico rappresenta un'innovazione sostanziale.

Per valore Pubblico si intende il livello complessivo di Benessere economico, sociale, ma anche ambientale o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders creato da una Amministrazione pubblica.

Un'Amministrazione crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline, o livello di partenza.

Un'Amministrazione crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando i dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora la performance di efficienza in modo funzionale.

Laddove il benessere possa essere identificato con una singola dimensione di impatto, il Valore Pubblico si potrebbe misurare in termini di benessere specifico o impatto settoriale; laddove il benessere sia associabile a molteplici dimensioni di impatto, il Valore pubblico si dovrebbe misurare in termini di benessere complessivo o equilibrio tra gli impatti. Se le molteplici dimensioni di impatto fossero tra loro sinergiche, il Valore Pubblico sarebbe misurabile come equilibrio tra livelli di benessere compatibili.

Se invece le molteplici dimensioni d'impatto fossero in conflitto tra di loro in un determinato contesto o periodo, si verrebbe a creare una sorta di "dilemma degli impatti" e il Valore pubblico andrebbe misurato come equilibrio ponderato o compromesso complessivamente migliorativo (impatto degli impatti) tra i diversi impatti settoriali rispetto alle proprie baseline: si dovrebbe individuare l'impatto prioritario in quel contesto e periodo e le soglie accettabili nelle altre dimensioni di impatto.

La prima questione a cui questa sezione del PIAO deve rispondere è l'identificazione del Valore Pubblico a cui Marsala-Schola contribuisce, ossia a quali dimensioni incrementali del benessere collettivo (economico, sociale, culturale, ambientale ecc.) l'Istituzione fornisce il suo apporto.

Per poter creare Valore Pubblico l'Istituzione deve avere cura degli impatti interni (salute dell'Ente) e degli impatti esterni (benessere economico, sociale, culturale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi), conseguendo in tal modo un miglioramento coordinato ed equilibrato delle sue performance, che risultino superiori rispetto alle condizioni di partenza delle strategie pubbliche e dei progetti di ottimizzazione e di evoluzione amministrativa.

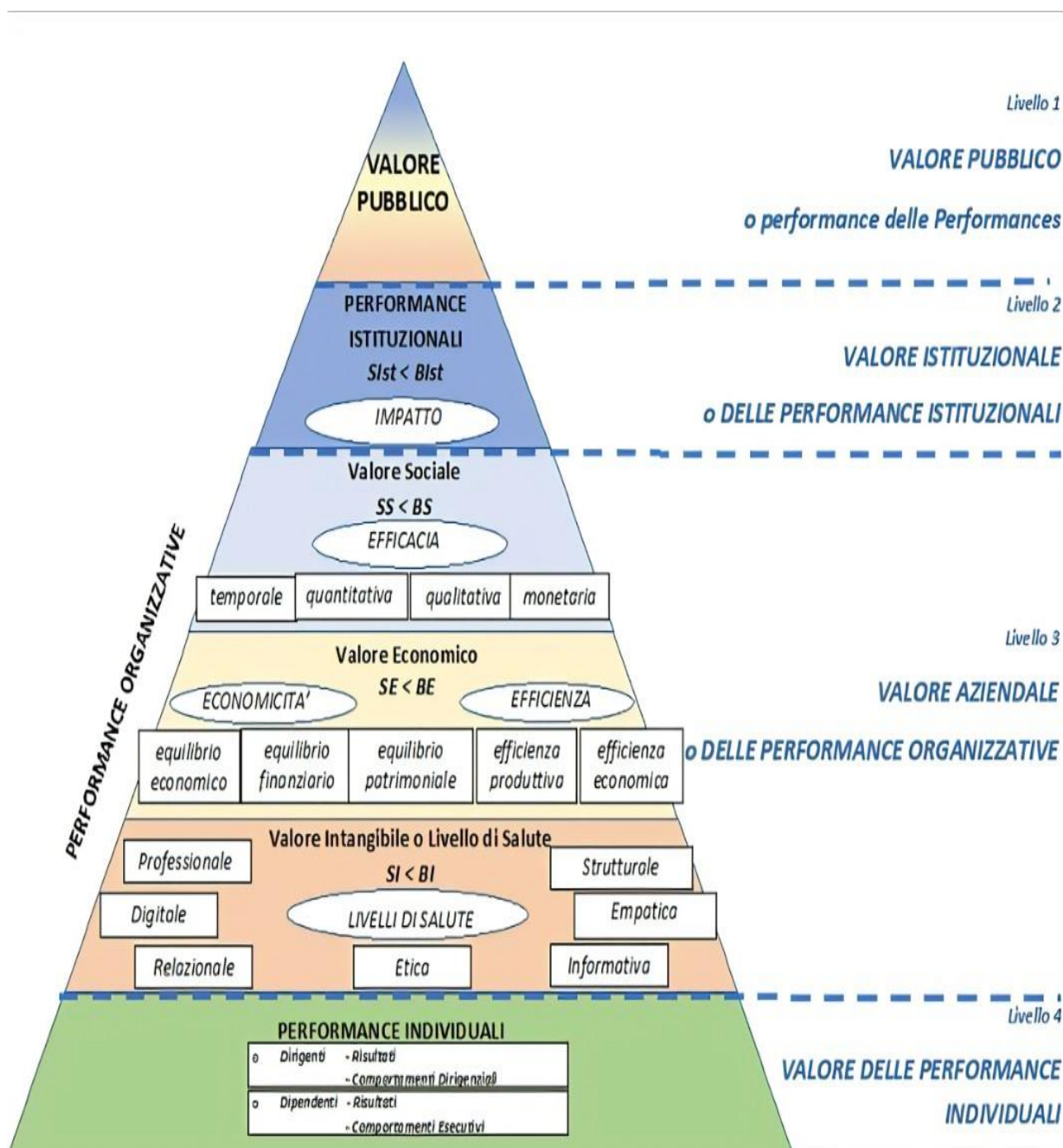
L'Istituzione è impegnata a perseguire con convinzione e coerenza le linee programmatiche e gli atti di indirizzo fissati dal Comune.

L'Istituzione è costituita garante del rispetto dei principi di buona amministrazione e primi fra tutti del principio di *uguaglianza* dei diritti degli utenti nelle modalità di erogazione dei servizi, del principio di *imparzialità* nei confronti degli utenti e del principio di *partecipazione* responsabile dei cittadini e degli utenti ai percorsi amministrativi.

L'Istituzione:

- uniforma la propria attività e l'erogazione dei servizi socio-scolastici ed educativi alla normativa nazionale e regionale di settore ed ai Regolamenti suoi propri, nel rispetto dei principi generali di continuità dei servizi e di integrazione nonché di partecipazione e di semplificazione amministrativa;
- garantisce la regolarità e continuità dei propri servizi, salvi i casi di forza maggiore, nel rispetto dei principi costituzionali e delle libertà sindacali, con l'applicazione delle disposizioni contrattuali;

- garantisce azioni tese a facilitare i processi di accoglienza e di integrazione degli utenti e delle famiglie, con attenzione particolare alle situazioni di disagio e senza nessuna forma di discriminazione;
- attua la semplificazione e la trasparenza delle proprie procedure, anche con l'utilizzo di strumenti informatici;
- assicura ai cittadini un'informazione adeguata e aggiornata in ordine al proprio funzionamento e ai propri servizi, un accesso agevole ai propri atti nel rispetto della normativa primaria e regolamentare, la riservatezza del trattamento dei dati personali, il ricorso all'autocertificazione e la professionalità del personale dipendente.



2.1.2 VALORE PUBBLICO La salute interna

L'Istituzione ha sempre prestato particolare attenzione alla salute interna, rispetto alla quale darà continuità alle iniziative intraprese negli anni precedenti:

1. sensibilizzazione e monitoraggio delle misure di contrasto del rischio corruttivo.
2. azioni relative al Piano Triennale delle Azioni Positive (disposizione interne lavoro agile- smart working; indagine interna relativo al clima organizzativo, alle pari opportunità, alla gestione della sicurezza; attività del CUG);
3. attività di formazione per lo sviluppo professionale del personale del comparto e della dirigenza;
4. mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario con utilizzo razionale e mirato delle risorse, anche al fine di migliorare l'obsolescenza della strumentazione e delle sedi;
5. sviluppo della digitalizzazione e della cyber security;

In applicazione dei principi sanciti nell'Agenda Digitale per l'Informatizzazione delle PPAA, l'Istituzione ha realizzato la revisione strutturale dell'architettura informatica hardware e software in maniera che possa essere adatta a supportare i processi di trasformazione digitale presenti e futuri, contenente le seguenti iniziative:

1. Operare secondo il principio Cloud first;
2. Massimizzare il livello di Sicurezza Informatica;
3. Incrementare l'interoperabilità applicativa e la diffusione delle informazioni.

L'infrastruttura IT intende l'insieme di componenti tecnologici e informatici che supportano i processi del business all'interno dell'Istituzione in modo tale da eliminare radicalmente e progressivamente la dipendenza da risorse on premises, con conseguente allontanamento delle problematiche di gestione corrispondenti, attraverso la trasposizione in Cloud dei sistemi di archiviazione e backup.

A tale fine l'Istituzione utilizza servizi cloud che tendono al massimo livello di sicurezza, intesa nel suo significato più completo come l'insieme dei mezzi, delle tecnologie e delle procedure tesi alla protezione dei sistemi informatici in termini di disponibilità, confidenzialità e integrità dei beni o asset informatici.

2.1.3 Programma relativo al valore pubblico dell'Istituzione

** Area servizi scolastici -diritto allo studio* Area economico-finanziaria* Area didattico-educativa*

DESCRIZIONE DEL PROGRAMMA

Gli obiettivi primari dell'Istituzione consistono nell'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e dallo Statuto, compatibilmente con le risorse economiche assegnate dall'Amministrazione Comunale, nonché quello di offrire in maniera efficiente e ottimale i servizi, seppure con mezzi finanziari e risorse umane sempre più ridotte.

L'Istituzione pianifica l'attività e formalizza le scelte prese in un Documento di programmazione o Piano-Programma approvato dal Consiglio di Amministrazione. Con la delibera di approvazione del Piano-Programma, sono identificati gli obiettivi futuri e individuate le risorse necessarie al loro conseguimento. Obiettivi e risorse diventano così i riferimenti e i vincoli che delineano l'attività di gestione dell'Istituzione.

Il quadro degli stanziamenti proposti e richiesti mira ad assicurare da un lato la puntuale erogazione dei servizi scolastici nell'ottica di garantire ai cittadini un servizio razionale e una risposta sollecita alle istanze e richieste che da tante parti vengono avanzate all'Istituzione Comunale "Marsala-Schola" e dall'altro punta a migliorare e perfezionare l'organizzazione della Struttura.

FINALITA' DA CONSEGUIRE

1. Attuazione degli obiettivi di mantenimento, sviluppo e innovazione;
2. Programmazione e fabbisogno del personale Gestione risorse umane. Incentivazione e valorizzazione del personale;
3. Sistema integrato 0-6;
4. Servizi per la prima infanzia e per la scuola dell'infanzia;
5. Istruzione e diritto allo studio;
6. Acquisti di beni e servizi.

Le attività sono volte a generare valore pubblico per i principali stakeholders su diversi aspetti riguardanti:

- benessere economico aggregato;
- benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione;
- benessere culturale;
- benessere in termini di sicurezza e lavoro;
- benessere organizzativo e salute del dipendente.

IMPATTO INTERNO - ESTERNO

VALORE PUBBLICO	ATTIVITA'	TEMPI	STAKEHOLDERS	MISURA (INDICATORE)
Benessere in termini di partecipazione politica e di fiducia nelle Istituzioni	1. Attività del Consiglio di Amministrazione	2025-2027	Cittadini dipendenti	Numero Atti deliberativi
benessere organizzativo	2.Razionalizzazione utenze (energia elettrica, gas, gpl)	2025-2027	Istituti scolastici	Predisposizioni atti Monitoraggio
Benessere educativo - scolastico	4.Rimborso spese di trasporto per gli studenti che frequentano una scuola ubicata in una sede limitrofa al Comune di Marsala con indirizzo diverso da quello offerto dalle scuole marsalesi, e i cui genitori hanno un ISEE non inferiore a 10.632,94 €;	2025	Alunni	Predisposizioni atti per garantire il diritto allo studio
Benessere organizzativo	5. Medico competente e RSPP sui luoghi di lavoro Rinnovo RSU Rinnovo del CUG	2025-2027	Dipendenti dell'Istituzione	Predisposizione di atti e approvazione regolamenti
Benessere educativo e didattico	2. Scuola dell'infanzia "G. Baccelli".	2025-2026	Cittadini-genitori alunni-insegnanti	Predisposizione atti e Tenuta rapporti con l'ufficio scolastico regionale
Benessere organizzativo	7.Attivazione digitalizzazione Fascicolo Dipendente	2025-2027	Dipendenti	Implementazione piattaforma
Benessere in termini di tempestività, controllo e correttezza pagamenti	8. Tenuta contabilità finanziaria e le relative scritture contabili Mantenimento PAGO PA e SIOPE+	2025-2027	Imprese-professionisti - cittadini	Manutenzione piattaforma
Benessere culturale Crescita professionale	9.Formazione del personale. Apprendimento e crescita professionale.	2025-2027	Dipendenti	Predisposizione di atti per convenzioni con Enti di formazione
Benessere sociale Benessere educativo Benessere ambientale Benessere sanitario Benessere lavorativo- Benessere economico	10. Servizio di refezione scolastica con minore impatto ambientale	2025-2027	Alunni, famiglie, imprese-lavoratori,	Gestione gara Numero pasti forniti Numero utenti servizio

			fornitori di materie prime	
Benessere educativo e sociale Benessere lavorativo- Benessere economico	11.Servizio asili nido	2025-2027	Piccoli 0-3 anni famiglie Imprese-cooperative	Gestione della gara pubblica degli asili Nido di sappusi ed Amabilina e Predisposizione atti di gara per appalto servizio asili nido di S. Anna Accoglienza utenti diminuire liste attese
Benessere educativo e sociale	12. "Centro Estivo" presso scuola dell'infanzia "G. Baccelli".	2025	Bambini 3-6 anni e piccoli 6-11 anni famiglie	Promozione Attività ludico ricreativa sportiva Predisposizione atti n. partecipanti minimo di 30 a un massimo di 120
Benessere sociale, Benessere educativo, Benessere lavorativo- Benessere economico-	13. Servizio scuolabus	2025	Alunni, famiglie, istituti scolastici imprese-lavoratori	Trasporto alunni scuola casa - casa scuola Uscite didattiche Atti di gestione gara 2024-2025 Secondo direttive Amministrazione Comunale
Benessere sociale-psicofisico	14. Servizio di assistenza igienico personale agli alunni diversamente abili certificati gravi gravissimi e servizio in alcuni casi a supporto dei collaboratori scolastici	2025-2027	Alunni, famiglie,	inclusione-diritto allo studio
Benessere sociale, economico, educativo	15. Diritto allo studio: il contributo libri di testo ex legge 448/98	2025	Alunni, famiglie	Predisposizione atti Formazione graduatorie

Benessere sociale, educativo, ambientale	16. Fondo di autonomia scolastica L'Istituzione assegna annualmente alle scuole il fondo autonomia scolastica, in base ai parametri elencati all'art.5 del "Regolamento assegnazione fondi autonomia scolastica".	2025	Dirigenti Istituti scolastici	Predisposizioni atti
Benessere sociale	17. Sistema integrato 0-6 anni	2025-2027	Piccoli 0-3 anni e 3-6 anni famiglie	Predisposizioni atti Implementazione servizi
Benessere organizzativo	18. Redazione PIAO	2025-2027	Cittadini Dipendenti Imprese	Predisposizione Atti
Benessere organizzativo e sociale	19. pubblicazione dei contratti pubblici sui siti dell'amministrazione non più in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possono conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento. In aderenza alle modalità di pubblicazione riviste dall'ANAC	2025	Cittadini Imprese	Pubblicazione dati Piattaforma
Salute interna	20. Sviluppo Agenda Digitale	2025	Dipendenti	Adozione piano Triennale Informatica

SOTTOSEZIONE 2.2.

PERFORMANCE



SOTTOSEZIONE 2-2 PERFORMANCE

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI GESTIONALI

Introduzione

La presente sottosezione definisce *Il piano della Performance*.

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del decreto legislativo 150 del 2009, come modificato con il dlgs 25 maggio 2017 n.74, tenendo conto delle linee metodologiche di valutazione adottate dall'Organismo Dipendenti di Valutazione (OIV) del Comune di Marsala che, per scelta dell'Amministrazione Comunale, è competente a svolgere le proprie funzioni anche nei confronti dell'Istituzione.

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

Il Ciclo della gestione della performance ha come elementi cardini:

- a) la programmazione degli obiettivi, sulla base di indicatori chiari, precisi e facilmente comprensibili;
- b) la pianificazione finanziaria, che connette gli obiettivi prefissati alle risorse ad essi destinate;
- c) il monitoraggio a cadenza semestrale per l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
- d) la misurazione e la valutazione annuale del rendimento individuale e delle unità organizzative.

L'albero della performance fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata del piano della performance dell'Istituzione. Con esso si definisce la mappa logica contenente, tra le altre cose, i legami tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi che traducono le azioni dell'Istituzione.

Per l'Istituzione Marsala-Schola, il CdA indirizza l'azione amministrativa indicando gli obiettivi strategici ai quali si collegano gli obiettivi operativi annuali e pluriennali strettamente finalizzati alla realizzazione degli stessi. Agli obiettivi operativi sono associati gli indicatori volti a misurare la capacità di soddisfare i bisogni e gli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa.

Per le unità organizzative che non rendono servizi al pubblico, gli indicatori di valutazione si riferiscono alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovazione.

Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.

Ogni obiettivo operativo è dettagliato nei seguenti elementi:

- a) il richiamo agli obiettivi strategici da raggiungere;
- b) la descrizione delle problematiche da affrontare, delle metodologie da utilizzare e delle azioni da intraprendere;
- c) la suddivisione del piano di attività in singole azioni o fasi dettagliate, ove possibile, con il relativo diagramma dei tempi;
- d) gli indicatori di risultato-target;
- e) l'elencazione della quantità e della qualità delle risorse umane da utilizzarsi in ciascuna area

Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono, inoltre, considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità. Si tratta di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e contrastare i fenomeni di corruzione e di illegalità.

L'Istituzione utilizza il sistema di valutazione adottato dal Comune di Marsala con delibera G.M. 177 del 4.7.2018.

OBIETTIVI STRATEGICI

Rafforzare le politiche di trasparenza
Attività rivolta al benessere organizzativo e pari opportunità
Miglioramento Organizzazione servizio scuolabus e asili nido.
Rafforzare le tecnologie ICT. Scuola dell'infanzia paritaria comunale "G. Baccelli
Rafforzare le iniziative per i servizi educativi

N. obiettivo	OBIETTIVI OPERATIVI
	AREA 1 Gestionale – servizi educativi e scolastici - Peso 100%
1	Completamento procedura della gara di gestione degli Asili Nido Sappusi Amabilina
2	Predisposizione ed approvazione atti di gara dell’Asilo Nido di Contrada S. Anna per gli anni educativi 2025/2026 e 2026/2027.
3	Servizio Refezione – Bonifica Banca dati per recupero crediti anni pregressi
	AREA 2 -Area Amministrativo contabile – Risorse Umane - Peso 100%
1	Elezione RSU 2025
2	Progressioni Verticali.
3	Avvio procedura di gara per gli incarichi di Medico Competente e RSPP sui luoghi di lavoro – D. Lgs. 81/08
4	Ricognizione ed aggiornamento straordinario inventario patrimoniale
	AREA 3 Attività educativa didattica Scuola dell’Infanzia “G. Baccelli” - Peso 100%
1	Formazione professionale del personale Educativo
2	Progetto inglese per gli alunni scuola dell’infanzia anno educativo 2025/2026

Rappresentazione delle entrate e delle spese 2025-2027

TITOLO	ENTRATE	Tipologia	2025	2026	2027
1	ENTRATE CORRENTI di natura tributaria		-	-	-
2	TRASFERIMENTI CORRENTI	101 - trasferimenti correnti da amministrazioni pubbliche	€. 5.737.000,00	€. 5.737.000,00	€. 5.737.000,00
3	ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	100 - vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni	€. 1.225.000,00	€. 1.195.000,00	€. 1.195.000,00
		300 - interessi attivi	€. 130,00	€. 130,00	€. 130,00
		500 - rimborsi e altre entrate correnti	€. 350.000,00	€. 350.000,00	€. 350.000,00
4	ENTRATE IN CONTO CAPITALE		-	-	-
5	ENTRATE riduzione di attività finanziarie		-	-	-
6	ACCENSIONE DI PRESTITI		-	-	-
7	ANTICIPAZIONE DA TESORIERE		-	-	-
8	ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO		€. 1.045.000,00	€. 1.045.000,00	€. 1.045.000,00
	TOTALE TITOLI ENTRATE		€.8.357.130,00	€. 8.327.130,00	€. 8.327.130,00
	UTILIZZO AVANZO DI AMMINISTRAZIONE		-		
	FPV spese correnti		-		
	TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE		€.8.357.130,00	€.8.327.130,00	€.8.327.130,00
		Macroaggregato			
1	SPESE CORRENTI	1 Redditi lavoro dipendente	€ 1.768.300,00		
		2 Imposte e tasse a carico dell'ente	€ 126.500,00		
		3 Acquisti di beni e servizi	€ 4.828.120,00		
		4 Trasferimenti correnti	€ 422.000,00		
		9 Rimborsi e spese correttive delle entrate	€ 1.000,00		
		10 Altre spese correnti	€ 166.210,00		
			€. 7.312.130,00	€. 7.282.130,00	€. 7.282.130,00
2	SPESE IN CONTO CAPITALE		€.0,00	€. 0,00	€. 0,00
3	SPESE PER INCREMENTO ATTIVITA' FINANZIARIE		-	-	-
4	RIMBORSO DI PRESTITI		-	-	-
5	CHIUSURA DI ANTICIPAZIONI RICEVUTE DAL TESORIERE		-	-	-
7	SPESE PER CONTO DI TERZI E PARTITE DI GIRO		€. 1.045.000,00	€. 1.045.000,00	€. 1.045.000,00
	TOTALE TITOLI SPESE		€. 8.357.130,00	€.8.327.130,00	€.8.327.130,00

Obiettivi specifici: Area I Gestionale Servizi educativi e scolastici - PESO 100%



PRINCIPALI ATTRIBUZIONI

L'AREA cura i servizi per garantire lo sviluppo del benessere dell'utenza, con riguardo particolare ai piccoli utenti degli asili nido, agli alunni delle scuole statali infanzia, primaria e secondaria primo grado e con attenzione alle esigenze delle famiglie.

L'AREA provvede:

- alla gestione, iscrizione, organizzazione amministrativa dei servizi asili nido, refezione scolastica e scuolabus;
- all'assegnazione annuale alle scuole statali - in base ai parametri elencati all'art. 5 del Regolamento assegnazione fondi autonomia scolastica - del fondo autonomia scolastica, destinato alla piccola manutenzione ordinaria degli edifici, del verde e degli spazi esterni, all'acquisto di arredi, di sussidi didattici e di materiale di cancelleria;
- al diritto allo studio attraverso l'attuazione della normativa nazionale e regionale per l'assegnazione del contributo "fornitura dei libri di testo L. 448 del 1998 agli alunni della scuola secondaria di primo e di secondo grado"
- al rimborso per le spese del trasporto (l.r. 14 del 2002 ex l.r. 24 del 1973) agli alunni della scuola secondaria di secondo grado.
- alla concessione locali scolastici (aule)
- alla Gestione Fondo sistema integrato 0-6 anni;
- al servizio "appalti e contratti" (istruttoria progetti, incarichi, gare, stipula contratti; espletamento procedure di gara e stipula contratti per affidamento di appalti di forniture e servizi; supporto nella fase di esecuzione del contratto);

RISORSE UMANE	a tempo indeterminato
	Ore settimanali
n.1 Operatore (Ex Cat. A)	36
n.1 Collaboratore Amministrativo (ex Cat.B)	36
n.3 Istruttore (ex Cat.C*)	36
n.1 Funzionario E.Q. (ex Cat. D)	36
*(n. 1 cat. C assegnata in comando dall'Istituzione al Comune di Marsala)	
TOTALE 6	

RISORSE FINANZIARIE - Previsione iniziale	uscite
Centro di costo 2 sistema integrato 0-6 anni	€. 1.000.000,00
Centro di costo 3 servizi Asili Nido	€. 1.478.000,00
Centro di costo 4 fondo autonomia scolastica- Colonia	€. 150.000,00
Centro di costo 5 servizio refezione scolastica	€. 1.251.000,00
Centro di costo 6 servizio scuolabus	€. 273.000,00
Centro di costo 7 servizio diritto allo studio	
contributo per acquisto libri, trasporto alunni	
per comuni limitrofi e borse di studio	<u>€. 312.000,00</u>
Risorse finanziarie AREA I	€. 4.464.000,00

Centro di responsabilità: - Servizio Asili Nido

Responsabile: Dott.ssa Funzionario E.Q. Caterina Reina e sig.ra Loredana Milazzo

Tipologia dell'obiettivo: MIGLIORAMENTO - ANNUALE

Piano Programma: Istituzione Marsala-Schola

Azione di miglioramento -

Obiettivi specifici: Area I Gestionale Servizi educativi e scolastici - PESO 100%

Obiettivo 1	Servizio Asili Nido Sappusi e Amabilina. Completamento procedura della gara di gestione degli asili nido
-------------	---

COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: Miglioramento Organizzazione servizio asili nido per i prossimi tre anni educativi e scolastici. Servizi a domanda individuale **non obbligatori**.

COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: prevenzione della corruzione e misure per la trasparenza in aderenza a PTCP 2025.2027 anno 2025.

descrizione obiettivo

L'Istituzione come ben noto assicura i servizi asili nido-refezione scolastica- scuolabus - pulizia- in maniera indiretta, attraverso ditta esterna individuata tramite gara ad evidenza pubblica ai sensi del codice degli appalti 36/2023.

Nell'esercizio 2025 "Marsala Schola" è chiamata a completare la procedura della gara ad evidenza pubblica per la gestione dei servizi asili nido Sappusi Amabilina per gli anni educativi 2024.2025, 2025.2026, 2026.2027;

L'Ufficio di Direzione predisporrà gli atti per l'aggiudicazione definitiva di affidamento del servizio ai sensi dlgs 36.2023, con stipula del contratto con la ditta aggiudicataria.

DURATA	DAL 01.02.2025 AL 31.08.2025
PESO	30

INDICATORI DI RISULTATO

1° Annualità	TARGET - INDICATORE DI RISULTATO	Completamento atti e organizzazione ufficio per aggiudicazione gara.
	CRITICITA'	Esiguità di personale. Mancanza Ufficio gestione gare strutturato.
	RISULTATO ATTESO (Impatto)	Stesura atti: Affidamento definitivo alla ditta aggiudicataria

	Valore pubblico	Benessere sociale (per le famiglie - conciliazione tempi lavoro con tempi vita) Benessere Educativo Benessere economico -lavorativo (Assunzioni da parte delle imprese aggiudicatrici)

- Fase 1 Valore 100,00 % Inizio previsto: 01/02/2025 Fine prevista: 31/08/2025
 Completamento procedura di gara per appalto servizio Asili Nido Sappusi Amabilina, anni scolastici 2024.2025 -2025.2026-2026.2027

(Esercizio 2025)

Centro di responsabilità: - Servizio Asili Nido

Responsabile: Dott.ssa Funzionario E.Q. Caterina Reina e sig.ra Loredana Milazzo

Tipologia dell'obiettivo: MIGLIORAMENTO - ANNUALE

Piano Programma: Istituzione Marsala-Schola

Azione di miglioramento -

Obiettivi specifici: Area I Gestionale Servizi educativi e scolastici - PESO 100%

Obiettivo 2	Servizio Asili Nido S. Anna. Predisposizione atti per la gara d'appalto.
-------------	---

COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: Miglioramento Organizzazione servizio asilo nido per i prossimi due anni educativi e scolastici. Servizi a domanda individuale **non obbligatori**.

COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: prevenzione della corruzione e misure per la trasparenza in aderenza a PTCP 2025.2027 anno 2025.

descrizione obiettivo

L'Istituzione come ben noto assicura i servizi asili nido-refezione scolastica- scuolabus - pulizia- in maniera indiretta, attraverso ditta esterna individuata tramite gara ad evidenza pubblica ai sensi del codice degli appalti 36/2023.
Nell'esercizio 2025 "Marsala Schola" è chiamata a bandire la gara ad evidenza pubblica per la gestione del servizio asilo nido S.Anna per gli anni educativi 2025.2026, 2026.2027, poiché l'appalto affidato alla coop "La Garderie" di Siracusa scade il 31 luglio 2025;
L'Ufficio di Direzione predisporrà gli atti di gara per procedere all'affidamento del servizio mediante espletamento di gara a procedura aperta, ai sensi dlgs 36.2023, con aggiudicazione secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, secondo le direttive che saranno assunte dal CDA e Comune.
Definire gli atti di gara del servizio asilo nido "S: Anna" per anni due (2026-2027) - prevedendo l'inizio del nuovo appalto dal mese di settembre 2025;

DURATA	DAL 1.2.2025 AL 31.08.2025
PESO	60

INDICATORI DI RISULTATO

1° Annualità	TARGET - INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione atti e organizzazione ufficio per espletamento gare
	CRITICITA'	Esiguità di personale. Mancanza Ufficio gestione gare strutturato.
	RISULTATO ATTESO (Impatto)	Stesura atti: per appalto servizio asili nido con la previsione, della clausola sociale

		assicurazione servizio per 42 piccoli utenti Anni educativi 2025.2026, 2026.2027 Nel rispetto degli obblighi della trasparenza dettati dalla legge e dalla sezione trasparenza e del Piano anticorruzione del PTCP 2025 sez II dl PIAO
	Valore pubblico	Benessere sociale (per le famiglie - conciliazione tempi lavoro con tempi vita) Benessere Educativo Benessere economico -lavorativo (Assunzioni da parte delle imprese aggiudicatrici)

- Fase 1 Valore 100,00 % Inizio previsto: 01.02.2025 Fine prevista: 31.08.2025
Predisposizione atti di gara per appalto servizio Asili Nido S. Anna, anni scolastici 2025.2026-2026.2027

(Esercizio 2025)

Centro di responsabilità: - Servizio Refezione scolastica

Responsabile: Dott.ssa Funzionario E.Q. Caterina Reina e sig.ra Leonarda De Vita

Tipologia dell'obiettivo: MIGLIORAMENTO - ANNUALE

Piano Programma: Istituzione Marsala-Schola

Azione di miglioramento -

Obiettivi specifici: Area I Gestionale Servizi educativi e scolastici - PESO 100%

Obiettivo 3	Servizio Refezione Scolastica. Bonifica Banca Dati per recupero crediti anni pregressi.
-------------	--

COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: Miglioramento Organizzazione servizio Refezione scolastica. Servizi a domanda individuale **non obbligatori**.

COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: prevenzione della corruzione e misure per la trasparenza in aderenza a PTCP 2025.2027 anno 2025.

descrizione obiettivo

Con l'aggiudicazione alla nuova ditta a partire dal mese di ottobre 2024 si è avviato un nuovo Software per la gestione dei pasti forniti agli utenti.

Si rende necessario effettuare una bonifica della banca dati utenti al fine di recuperare crediti di anni pregressi che ammontano ad oltre € 50.000,00

DURATA	DAL 01.01.2025 AL 31.12.2025
PESO	10

INDICATORI DI RISULTATO

1° Annualità	TARGET - INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione atti e organizzazione ufficio per recupero dei crediti
	CRITICITA'	Famiglie fruitori in situazioni di disagio economico/sociale; Valore del credito inferiore alle € 20,00
	RISULTATO ATTESO (Impatto)	Recupero somme dovute dagli utenti per la fornitura dei pasti degli anni pregressi almeno il 10%
	Valore pubblico	Benessere sociale Equità Sociale

- Fase 1 Valore 100,00 % Inizio previsto: 01.01.2025 Fine prevista: 31.12.2025

Predisposizione atti di ufficio per bonifica Banca dati utenti al

Obiettivi specifici: Area 2 Area Amministrativo Contabile - Risorse Umane - PESO 100%



AREA Amministrativo Contabile – Risorse Umane

PRINCIPALI ATTRIBUZIONI

L'AREA provvede alla:

- Approvazione del Bilancio di previsione, del rendiconto e del conto consuntivo, secondo i principi della contabilità armonizzata; Predisposizione PIANO PROGRAMMA-PEG-PIANO DELLA PERFORMANCE; Coordinamento entrate, registrazioni contabili, rapporti col Tesoriere, attività di supporto al Collegio dei Revisori dei Conti, verifica equilibri di bilancio e fondo di riserva; Riaccertamento ordinario dei residui; Controllo, verifica e gestione della spesa del personale e dei contributi; Conto annuale del personale; Gestione delle entrate; Trasmissione bilancio e BDPA; Mandati di pagamento e riscossione; Gestione cassa economato; Formulazione pareri regolarità tecnico-contabile sulle deliberazioni di spesa del CdA.
- Contabilità fiscale e assolvimento obblighi fiscali, redazione e invio dichiarazione IVA e IRAP, comunicazioni periodiche IVA, dichiarazione mod. 770 e modelli CU per la parte di competenza, registrazione fatture vendita e acquisto, tenuta corrispettivi e chiusura mensile IVA, comunicazioni Entratel pagamenti rette asili nido.
- gestione dell'ufficio provveditorato per gli acquisti, fornitura dei pagamenti utenze telefoniche (Enel, gas, gpl);

- supporto al funzionamento degli Organi istituzionali nelle attività di indirizzo e controllo; cura dei provvedimenti deliberativi, della raccolta dei regolamenti, della notificazione degli atti amministrativi. protocollo generale informatico e centralino.
- gestione delle attività che riguardano la vita lavorativa del personale dell'Istituzione, dal momento della selezione alla conclusione del rapporto di lavoro: stato giuridico ed economico, acquisizione, formazione e allocazione delle risorse umane, organizzazione, relazioni sindacali, costituzione e utilizzo del fondo per il miglioramento dei servizi, predisposizione atti, gestione presenze assenze, procedimenti disciplinari e di organizzazione in materia di tutela e gestione dei dati personali.
- servizio di assistenza igienico-personale con l'assegnazione alle scuole degli assistenti in forza all'Istituzione secondo il numero degli alunni certificati presenti in ogni plesso scolastico
- Affidamento e cura del servizio RSPP e medico competente;
- Cura rapporti con l'OIV
- Gestione del sito istituzionale. Trasparenza e Piano Anticorruzione
- servizio di custodia – front office

RISORSE UMANE	a tempo indeterminato Ore settimanali	a tempo determinato Ore settimanali
n. 2 Operatore (ex Cat.A)	36	
n. 28 Operatore scolastico (ex Cat B)	24	
n. 1 Istruttore (ex Cat.C)	36	
n. 4 Funzionari (ex Cat. D)	36	
n. 3 Funzionari (ex Cat. D)		8/12
TOTALE 38		

RISORSE FINANZIARIE - Previsione iniziale

uscite

centro di costo 1 Spese Generali personale . luce- telefonia -pulizia

-acquisto - prestazioni servizi –arredamento-

materiale di consumo per le sedi dell'Istituzione €. **2.077.730,00**

centro di costo 4 spese generali per spese

di luce-gpl -gasolio in favore delle scuole statali €. **1.020.000,00**

Risorse finanziarie Area II

€. **3.097.730,00**

(Esercizio 2025)**Centro di responsabilità: - Risorse Umane****Responsabile dottoressa Rosanna Chirco****Tipologia dell'obiettivo: MIGLIORAMENTO - ANNUALE****Piano Programma: Istituzione Marsala Schola****Azione di miglioramento -****Obiettivi specifici: Area II SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE - PESO 100%**

Obiettivo 1	Elezioni RSU 2025
-------------	-------------------

COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: Attività rivolta al benessere organizzativo e pari opportunità. Prevenzione della corruzione e della trasparenza in aderenza al PTCP 2025.2027 anno 2025.

Descrizione obiettivo

Invio degli elenchi dei dipendenti dell'Istituzione alle organizzazioni sindacali. Costituzione della Commissione Elettorale su designazione delle OO.SS-Predisposizione degli atti consequenziali - elezione - scrutini e trasmissione dei risultati all'Aran

DURATA ANNUALE	Dal 01.02.2025 al 31.5.2025
Peso	20

1° Annualità	TARGET-INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizioni atti Attivazione procedure
	RISULTATO IMPATTO	Elezioni RSU.
	Valore Pubblico	Benessere e tutela dei diritti dei lavoratori

- Fase 1 Valore 100,00 % Inizio previsto: 01.02.2025 Fine prevista: 31.05.2025
Predisposizioni atti Attivazione procedure Elezioni RSU.

(Esercizio 2025)

Centro di responsabilità: - Risorse Umane

Responsabile dottoressa Rosanna Chirco

Tipologia dell'obiettivo: MIGLIORAMENTO - ANNUALE

Piano Programma: Istituzione Marsala Schola

Azione di miglioramento -

Obiettivi specifici: Area II SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE - PESO 100%

Obiettivo 2	Progressioni Verticali dall'area operatori generici all'area operatori esperti (profilo collaboratore amministrativo)
-------------	---

COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: Attività rivolta al benessere organizzativo e pari opportunità. Prevenzione della corruzione e della trasparenza in aderenza al PTCP 2025.2027 anno 2025.

Descrizione obiettivo

Progressioni verticali n. 1 da operatore generico a operatore esperto.

DURATA ANNUALE	Dal 01.02.2025 al 31.12.2025
Peso	30

1° Annualità	TARGET-INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizioni atti Attivazione procedure
	RISULTATO IMPATTO	Trasformazione contratto da operatore a collaboratore amministrativo.
	Valore Pubblico	Benessere e valorizzazione professionale (aumento di qualità dei servizi)

- Fase 1 Valore 100,00 % Inizio previsto: 01.02.2025 Fine prevista: 31.12.2025

Predisposizione atti attivazione procedure progressione verticale.

(Esercizio 2025)

Centro di responsabilità: - Risorse Umane

Responsabile dottoressa Rosanna Chirco

Tipologia dell'obiettivo: MIGLIORAMENTO - ANNUALE

Piano Programma: Istituzione Marsala Schola

Azione di miglioramento -

Obiettivi specifici: Area II SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE - PESO 100%

Obiettivo 3	Avvio procedure per affidamento dell'incarico del Medico competente per sorveglianza sanitaria al personale dell'Istituzione (D.lgs 81/2008) Avvio procedure per affidamento dell'incarico del Responsabile del servizio prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro (D.lgs 81/2008)
COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: Attività rivolta al benessere organizzativo e pari opportunità. Prevenzione della corruzione e della trasparenza in aderenza al PTCP 2025.2027 anno 2025.	

Descrizione obiettivo

Bandi di gara – predisposizioni atti affidamento incarico

DURATA ANNUALE	Dal 01.05.2025 al 31.12.2025
Peso	40

1° Annualità	TARGET-INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizioni atti Attivazione procedure
	RISULTATO IMPATTO	Affidamento incarico.
	Valore Pubblico	Benessere e sicurezza del personale dell'Istituzione

- Fase 1 Valore 100,00 % Inizio previsto: 01.05.2025 Fine prevista: 31.12.2025

Predisposizioni atti Attivazione procedure per Medico competente e Responsabile del servizio prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro (D.lgs 81/2008)

(Esercizio 2025)

Centro di responsabilità: - Patrimonio

Responsabile dott. Giancarlo Sparla

Tipologia dell'obiettivo: MIGLIORAMENTO - ANNUALE

Piano Programma: Istituzione Marsala Schola

Azione di miglioramento -

Obiettivi specifici: Area II Affari generali Bilancio e patrimonio e Gestione risorse umane - PESO 100%

Obiettivo 4	Ricognizione ed Aggiornamento straordinario Inventario Patrimoniale dell'istituzione
-------------	---

COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: Attività rivolta al benessere organizzativo e pari opportunità.
Prevenzione della corruzione e della trasparenza in aderenza al PTCP 2025.2027 anno 2025.

Descrizione obiettivo

Inventariare tutti i beni mobili di proprietà dell'istituzione rientranti nell'ambito dei servizi scolastici

DURATA ANNUALE	Dal 01.02.2025 al 31.12.2025
Peso	10

1° Annualità	TARGET-INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizioni atti per acquisizione software di gestione con inserimento dei dati
	RISULTATO IMPATTO	Definizione di un inventario aggiornato per la gestione economico patrimoniale
	Valore Pubblico	Benessere e valorizzazione dell'Istituzione

- Fase 1 Valore 100,00 % Inizio previsto: 01.02.2025 Fine prevista: 31.12.2025

Predisposizione atti per la redazione dell'inventario.

Direttore
Giancarlo Sparla

Area didattico-educativa
Scuola dell'Infanzia Paritaria G.Baccelli

Capo Area E.Q.
D.ssa Michela Pipitone

Uffici operativi

Personale Dipendente:

- n.12 Istruttore Educativo/insegnanti ex cat. C
(DiPietra/Lombardo/Pipitone/Prinzivalli/Timo/Scavone/Milazzo/Vinci/Asaro/Licari/Spadafora/Mineo).
- n. 1 Insegnanti a t.d.
- n. 1 Bertolino G., cat. A
- n. 1 Titone G. , cat. B1
- Personale del Comune di Marsala (6 Assistenti all'infanzia cat.B e m.1 custode cat. A)

AREA Amministrativa Scuola dell'Infanzia "G. Baccelli"

Coordinatore Educativo/Pedagogico e Gestione Amministrazione Dott.ssa Michela Pipitone

L'AREA provvede alla

- gestione amministrativa e contabile della scuola dell'infanzia paritaria comunale.
- cura dei rapporti con USR Sicilia e le pratiche per l'ottenimento dei contributi.
- al controllo dei requisiti necessari per il mantenimento della parità scolastica.

RISORSE UMANE

n. 1 Operatore (Ex Cat. A)
n. 1 Operatore (Ex Cat. A)
n. 1 Operatore (Ex Cat. A)
n. 1 Operatore scolastico (ex Cat. B)
n. 1 Operatore scolastico (ex Cat. B)
n. 4 Operatore scolastico (ex Cat. B)
n.12 Istruttore educativo-Insegnante (ex Cat. C)

TOTALE 21

RISORSE FINANZIARIE Area III

Centro di costo n 2

uscite

a tempo indeterminato

Ore settimanali

36
28 (Comune di Marsala)
32 (Comune di Marsala)
36 (10 su 12)
28 (Comune di Marsala)
36 (Comune di Marsala)
36

€ 583.000,00

(Esercizio 2025)

Centro di responsabilità: Scuola dell'infanzia paritaria

Responsabile E.Q. Michela Pipitone

Tipologia dell'obiettivo: MIGLIORAMENTO - ANNUALE

Piano Programma: Istituzione Marsala Schola

Azione di miglioramento -

Obiettivi specifici: Area 3 attività educative - PESO 100%

Obiettivo 1	Formazione docenti della scuola paritaria "G. Baccelli"
-------------	---

Tipologia dell'obiettivo: SVILUPPO COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO: Miglioramento piano offerta formativa e alle politiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza in aderenza al PTCP 2025.2027. Anno 2025

descrizione obiettivo

Offrire formazione al personale docente per una scuola sempre all'avanguardia

DURATA mensile	Dal 01.02.2025 al 31.12.2025
Peso	70

1° Annualità TARGET	INDICATORE DI RISULTATO	Programmazione di percorsi formativi per il personale docente finalizzato alla creazione "Best Practices" (buone pratiche), per sperimentare strategie metodologiche innovative rivolte agli alunni e alle loro famiglie
	RISULTATO ATTESO (IMPATTO)	Miglioramento delle competenze didattiche, metodologiche, educative e relazionali dei docenti in relazione agli alunni, alle famiglie e nella relazione con i colleghi
	VALORE PUBBLICO	Qualità, efficacia efficienza dell'offerta formativa e del contesto scolastico

Fase 1

- Fase 1 di 1 Valore 100,00 % Inizio previsto: 01.02.2025 Fine prevista: 31.12.2025

(Esercizio 2025)

Centro di responsabilità: Scuola dell'infanzia paritaria

Responsabile E.Q. Michela Pipitone

Tipologia dell'obiettivo: MIGLIORAMENTO - ANNUALE

Piano Programma: Istituzione Marsala Schola

Azione di miglioramento -

Obiettivi specifici: Area 3 attività educative - PESO 100%

Obiettivo 2	Progetto di lingua inglese per gli alunni della scuola dell'infanzia comunale paritaria "G. Baccelli"
-------------	---

Tipologia dell'obiettivo: SVILUPPO COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO piano offerta formativa e alle politiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza in aderenza al PTCP 2025.2027 anno 2025
descrizione obiettivo

Approccio della lingua inglese ai piccoli alunni frequentanti la scuola dell'Infanzia

DURATA mensile	Dal 01.02.2025 al 31.12.2025
Peso	30

1° Annualità TARGET	INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizioni atti per individuare personale madre lingua per la gestione del progetto di lingua inglese rivolto agli alunni della scuola dell'infanzia paritaria comunale
	RISULTATO ATTESO (IMPATTO)	miglioramento piano offerta formativa
	VALORE PUBBLICO	Benessere educativo

Fase 1

- Fase 1 di 1 Valore 100,00 % Inizio previsto: 01.02.2025 Fine prevista: 31.12.2025

SOTTOSEZIONE 2.3

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA



SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione contiene il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (di seguito PTCP) nel quale Marsala-Schola definisce le linee strategiche e operative di prevenzione dei rischi di corruzione all'interno del proprio sistema organizzativo, relativamente al triennio 2025-2027, ottemperando agli obblighi previsti dal dlgs 25.5.2017 n.97 in materia di Trasparenza, con l'apposita sottosezione dedicata. Nella predisposizione del presente Piano, si è preso atto degli strumenti normativi vigenti in materia di anticorruzione e trasparenza, e dei vari Piani Nazionali Anticorruzione licenziati dall'Autorità (ANAC) dal 2016 ed, in particolare, dell'ultimo Piano Anticorruzione Nazionale 2022 approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e dell'aggiornamento per l'anno 2023 approvato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

Tra le principali novità del PNA 2022: identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici, mappatura dei processi, pantouflage, semplificazione per i piccoli comuni, pubblicazione in amministrazione trasparente delle informazioni sui fondi PNRR.

L'aggiornamento anno 2023 ha inteso fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice degli appalti. Anche le indicazioni contenute nell'Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Il PNA si colloca in una fase complessa per Marsala Schola, non certo per i forti cambiamenti dovuti alle numerose riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il PNRR per superare il periodo di crisi dovuto alla pandemia, (**infatti l'Istituzione non gestisce i fondi PNRR**) ma per lo stato attuale delle cose in cui l'Istituzione opera, sopra descritte.

L'Istituzione infatti, anche per il 2024 deve continuare ad operare fra molte incertezze in attesa delle scelte formali e definitive del Comune di Marsala, senza personale, con una solo Funzionario EQ, un unico Dirigente - Direttore (organo dell'Istituzione) e costretta a stipulare contratti a 12 ore con personale del Comune per assicurare il "Bilancio", il "Fiscale", gli "Stipendi", le "Pensioni", e tant'altro – insomma la funzionalità minima dell'istituzione.

L'Istituzione dispone evvero di più 50 dipendenti ma l'area amministrativa contabile è formata da n. 3 istruttori amministrativi di ruolo ex cat C, n. 4 funzionari amministrativi ex cat. D di cui 1 D/E.Q., e un Dirigente /Direttore organo insieme al CdA e al Presidente del CdA di "Marsala Schola". Personale assegnati ai molteplici compiti della ex sezione "Pubblica Istruzione" del Comune di Marsala.

Dispone poi di 12 insegnanti assegnate alla scuola dell'infanzia paritaria comunale "G. Baccelli" e di n. 29 assistenti igienico personali assegnati alle scuole statali dell'infanzia, primaria e secondaria primo grado a supporto del personale ATA per assistere gli alunni con disabilità.

Ai fini della predisposizione del PTPCT, "Marsala-Schola" ha proceduto all'analisi dei processi posti in essere dalle Aree, alla valutazione del livello espositivo ed alla relativa gerarchizzazione e all'indicazione delle misure preventive da adottarsi, analizzandone l'efficacia, pianificandone l'attuazione e aggiornando le azioni di intervento adottate, nell'ottica di una vigilanza crescente e nella consapevolezza che "l'attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si giovano della maturazione dell'esperienza e si consolidano nel tempo" (punto 1. delle Linee di Indirizzo del Comitato Interministeriale).

Il CdA adotta, tra gli altri strumenti di programmazione, il Piano programma e oggi all'interno del PIAO la sottosezione "Il piano della Performance" che comprende il Piano esecutivo di Gestione e il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PEG e PDO), all'interno dei quali vengono fissati i seguenti obiettivi strategici ed operativi in materia di anticorruzione e trasparenza:

Obiettivi strategici della prevenzione per l'anno 2025 sono:

- Aggiornare la sezione 2.3 del Piao/PTPCT per l'area di rischio dei contratti pubblici, adeguando gli eventi rischiosi, i comportamenti a rischio e le connesse misure di prevenzione.
- Implementare l'efficacia e l'efficienza delle misure di prevenzione, con particolare riferimento alla misura del codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi.
- Aggiornare, relativamente alle aree di rischio, l'Area dei processi individuati dal RPCT e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
- Promuovere la cultura dell'etica e della legalità.
- Potenziare il monitoraggio.
- Incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per i dipendenti

Gli obiettivi dovranno essere riproposti, ed eventualmente sviluppati e potenziati, negli atti programmatici che saranno adottati nell'anno 2025, anche in considerazione di quanto sancito dall'art. 10 dlgs 33 del 2013 ("la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali").

Il presente Piano, con i paragrafi che seguiranno, intende definire contenuti e misure organizzative volte a perseguire gli obiettivi prefissati dagli organi di indirizzo politico, che dovranno essere coordinati con gli strumenti che attengono la gestione della performance, per il tramite dell'OIV e del Servizio Personale — Organizzazione, secondo le rispettive competenze.

L. 190-2012, art. 1 comma 8 recita "E' L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione."

L'organo di indirizzo adotta il Piano, in via ordinaria, entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione. Riguardo all'anno 2022, in via transitoria, su segnalazione anche dell'ANAC, è stato adottato entro il 30 aprile 2022 a seguito innovazione normativa: adozione PIAO 9 giugno 2021 n.80 convertito in legge n 133 del 6 agosto 2021, sezione 2.3 del PIAO.

Oggi in via ordinaria entro il 31 gennaio, sezione 2.3 del Piao (Decreto 30 giugno 2022, n. 132)

I soggetti coinvolti e i relativi compiti

Di seguito si rappresentano i soggetti attori del sistema di prevenzione della corruzione in "Marsala-Schola" con le rispettive funzioni e le sinergie intercorrenti tra i medesimi ai fini dell'attuazione di una valida strategia di gestione del rischio in termini di progettazione, attuazione, monitoraggio e riesame dei fattori abilitanti al fenomeno corruttivo.

1 Il Presidente del CdA

nomina il RPCT;

Il Presidente del CdA, con decreto 6 settembre 2024 n.3 ha individuato il Dott. Giancarlo Sparla, Direttore dell'Istituzione Marsala Schola, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Istituzione comunale Marsala Schola.

Criticità: Il **Direttore di Marsala Schola** è comunque organo dell'Istituzione ed è l'unica figura dirigenziale apicale, a seguire il funzionario E.Q. dott.ssa Caterina Ornella Reina ex cat.D3. (Unica elevata qualifica) a T.I..

2 Il CdA

adotta il PTPCT, oggi sottosezione del PIAO, ed i suoi aggiornamenti su proposta del RPCTP;

In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art.6 del d.l.80/2021, sono stati emanati il DPR del 24 giugno 2022n.81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il D.M. del 30 giugno 2022 n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e rganizzazione2 che hanno definito la disciplina del PIAO.

Oggi il Piano triennale per la prevenzione della corruzione - sottosezione del PIAO- sarà adottato, in via ordinaria, entro il 31 gennaio 2025 con l'adozione appunto del PIAO da parte del CdA di Marsala Schola.

Il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT),

Il RCTP, come evidenziato anche nei diversi provvedimenti di ANAC, è una figura chiave di “Marsala-Schola”, sia nell’ambito dei compiti relativi alla predisposizione del PTPCT, sia nell’esercitare la vigilanza e il controllo sull’effettiva applicazione e sull’efficacia delle misure Anticorruzione adottate dall’Amministrazione di appartenenza e sul rispetto delle norme riguardanti la Trasparenza amministrativa.

Referente RPCT è il funzionario amministrativo-contabile ex cat.D Panicola Sabina, che ha il compito di curare, ai fini della corretta attuazione delle misure, la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del RPCT da e verso le diverse aree, tramite appositi *report* in coerenza con quanto stabilito nel Piano.

In ottemperanza alla Legge 190 del 2012 ed al PNA, il Referente deve:

- a) svolgere attività informativa nei confronti del RPCT;
- b) monitorare costantemente l’attività espletata dai funzionari e dai responsabili dei servizi, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale (misura che Marsala-Schola non può adottare per l’esiguo numero di personale);
- c) eseguire e fare rispettare le misure contemplate dal PTPCT;
- d) promuovere la cultura dell’etica e della legalità tra il personale.

4. L’unico Funzionario E.Q. e i Responsabili dei Servizi hanno un ruolo attivo nella redazione, attuazione e monitoraggio del presente PTCP. In particolare:

- forniscono al Referente le informazioni richieste per l’individuazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e, se lo ritengono necessario, formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo e per l’integrazione delle misure previste nel Piano anticorruzione, in quello della trasparenza e nel codice di comportamento;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell’ufficio cui sono preposti;
- perseguono, unitamente all’ufficio di appartenenza, il raggiungimento degli obiettivi di performance;
- provvedono agli obblighi di cui all’art 14 Dlgs 33.2013
- assicurano l’attuazione delle misure nei processi di competenza, le quali costituiscono specifici obiettivi di performance;
- effettuano il monitoraggio in ordine al rispetto dei tempi procedurali secondo le indicazioni del presente Piano nonché in ordine al rispetto delle misure di prevenzione, e adempiono agli obblighi di comunicazione previsti dal presente Piano;
- promuovono e divulgano, anche tra i dipendenti, le prescrizioni e le misure contenute nel Piano anticorruzione nonché gli obblighi di trasparenza e il contenuto del codice di comportamento integrativo e ne verificano l’attuazione relazionando, nei tempi previsti dal Piano anticorruzione, al RPCT;
- partecipano con il Responsabile della prevenzione della corruzione alla definizione del piano di formazione e all’individuazione dei dipendenti cui sono destinate le azioni formative.

Criticità: insieme al funzionario E.Q. ex cat. D3, i responsabili dei servizi sono solo n. 3 funzionari amministrativi ex cat. D e n. 3 istruttori amministrativo-contabili ex cat. C.

5. Tutti i dipendenti hanno un ruolo attivo in materia di anticorruzione e trasparenza:

- collaborano con il RPCT
- partecipano alla fase di valutazione del rischio, fornendo al Referente, al Direttore, al Funzionario E.Q. tutte le informazioni in materia di mappatura dei processi e i dati necessari all'analisi di esposizione al rischio corruttivo;
- perseguono, unitamente all'ufficio di appartenenza, il raggiungimento degli obiettivi di performance
- provvedono ad attuare le misure di prevenzione della corruzione, sia generali che specifiche
- osservano e rispettano le misure contenute nel Piano anticorruzione (art. 1 comma 14 l. 190 del 2012): la violazione dei doveri relativi all'attuazione del Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1 comma 14 cit. e art. 54 comma 3 dlgs. 165);
- garantiscono il rispetto dei comportamenti e degli obblighi di comunicazione previsti dal codice di comportamento;
- partecipano alla formazione e alle iniziative di aggiornamento.

6. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è quello del Comune di Marsala

Riveste un ruolo importante nell'attuazione della strategia di prevenzione decisa a livello locale, in quanto un efficace sistema disciplinare rappresenta la base inderogabile di tutti i sistemi di gestione del rischio (cfr. art. 6 comma 2 lett. e) dlgs 231 del 2001. L'Istituzione per prassi si avvale dell'U.P.D. del Comune di Marsala.

7. L'Organismo di valutazione indipendente (OIV)

l'ufficio OIV è quello del Comune di Marsala

ha competenze attive nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare:

- verifica che il PTPC sia coerente con gli obiettivi stabiliti nel piano della performance e in sede di valutazione dei responsabili tiene conto del raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel PTPC;
- supporta il RPCT nel monitoraggio dell'attuazione del Piano soprattutto con riguardo al corretto adempimento degli obblighi di trasparenza;
- attesta il rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa, secondo le indicazioni e le tempistiche previste nel presente Piano e riferisce sul punto all'Anac;

8. Il Comune di Marsala, quale ente controllore dell'organismo strumentale Marsala Schola.

Si rinvia a quanto indicato nell'art.24 del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 del Comune di Marsala.

9. Il Responsabile dell'anagrafe della Stazione appaltante (RASA)

Individuato, nella persona del Direttore dell'Istituzione Marsala Schola dott. Giancarlo Sparla.

E' responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi dell'Istituzione, in qualità di Stazione Appaltante.

10. Il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)

Marsala Schola, con Provvedimento n. 124 del 24.5.2022 ha nominato il DPO dell'Istituzione, affidando l'incarico del servizio a soggetto esterno la "Entionline" gruppo Maggioli nella persona dell'Avv. Nadia Corà.

Il DPO – figura senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del Titolare del trattamento e del cui supporto il RPCT può avvalersi, pur restando distinti i rispettivi ruoli – svolge, ai sensi dell'art. 39 del Regolamento europeo in materia di privacy (GDPR), i seguenti compiti:

a) attività di informazione e consulenza al Titolare o al Responsabile del trattamento e ai dipendenti che eseguono il trattamento medesimo, degli obblighi sugli stessi gravanti in forza del GDPR e delle altre eventuali disposizioni UE o nazionali relative alla protezione dei dati;

b) sorveglianza sull'osservanza del GDPR e delle altre eventuali ulteriori disposizioni in materia di protezione dei dati personali, nonché delle politiche del Titolare o del Responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, inclusi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale coinvolto nelle operazioni di trattamento e nelle connesse attività di controllo.

L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Si rinvia a quanto indicato nell'analisi del contesto esterno del piano trasparenza e anticorruzione del Comune di Marsala.

Un grave punto di debolezza che emerge dall'analisi del contesto esterno è legato alla **assenza di partecipazione da parte dei cittadini**, delle associazioni e dei portatori di interesse alla consultazione pubblica sull'aggiornamento del Piano anticorruzione.

Di seguito i dati delle scuole del Comune di Marsala:

DIREZIONI DIDATTICHE E ISTITUTI COMPRENSIVI
Istituto Comprensivo Sirtori – Dirigente Scolastico dott. G. Lentini
Plesso "G. Sirtori" - via Sirtori
Plesso "Elsa Morante " - c.da Cozzaro
Plesso "R. Livatino" - via D Alighieri
Plesso "S. Leonardo" c/da Cutusio
Scuola dell'Infanzia Via Gambini (in Affitto per un anno scolastico 2024.2025)
Istituto Comprensivo G. Garibaldi Dirigente Scolastico dott. M. Parrinello
Plesso "Garibaldi" - Via Rubino
Plesso "Pascoli" - via Delle Sirene
Plesso "Villa del Rosario" - via G. Bovio
Scuola Secondaria di 1° V. Pipitone
Istituto Comprensivo De Gasperi De Vita Dirigente Scolastico dott. L.C. Gulotta
Plesso "De Gasperi" - c.da Fornara n.1
Plesso "Terrenove" – Via Nazionale n.305
Plesso "Piano Oliveri" - c.da Fornara n.92
Plesso "S. Padre" - c.da Santo Padre delle Perriere n.120
Plesso – “Cuore di Gesù” c/da Terrenove n.349 B
Plesso Strasatti Nuovo – Via RE
Plesso "M. Montessori" - Via Nazionale c/da Cuore di Gesù
Plesso "Ventriscchi Novi" - c. da Ventriscchi Novi 672/C
Plesso “Ventriscchi” Via Montenero Favara
Plesso "Terrenove-Bambina" - c.da Terrenove
Istituto Comprensivo M. Nuccio Dirigente Scolastico dott. F. Marchese
Plesso "M. Nuccio" - via Salemi
Plesso "Cardilla" - c.da Cardilla
Plesso "Ciavolo" -c.da Ciavolo
Plesso "Digerbato" - c.da Digerbato
Plesso " G. Paolo II" C/da Ranna
Plesso " Capuana" c/da Ranna
Plesso “Maestro Caimi”- C.da Amabilina - Via Salemi

Istituto Comprensivo S. Pellegrino Dirigente Scolastico dott. N. Drago	
Plesso "S. Pellegrino" - c.da Paolini	
Plesso "XI Maggio" - c.da Matarocco	
Plesso "A. Gabelli" - c.da SS F.ppo e G.mo	
Plesso "Casazze" - c.da Sturiano	
Plesso " G. Verga" c/da S. Leonardo	
Plesso "S. Michele Rifugio" C/da S. Michele Rifugio	
Istituto Comprensivo L. Sturzo- Asta Dirigente Scolastico dott. A.M. Alagna	
Plesso "G. S. Asta" - via Falcone	
Plesso "L. Sturzo" - via Trapani	
Plesso " F. Struppa" - c.da Dammusello	
Plesso "Giovanni Paolo II" - c.da Fontanelle	
Plesso " G. Meli" - c.da Addolorata	
Plesso "M.B. Alberti" - c.da Giardinello	
Plesso "Mozia" -c.da Spagnola	
Scuola paritaria dell'Infanzia "G. Baccelli " Coordinatrice Dott.ssa M. Pipitone v.le Whitaker	

	Istituto Comprensivo "Cavour-Mazzini" annesso al Convitto Audiofonolesi – Rettore D.ssa A. Giacalone	
1	"Matteotti" via verdi	Infanzia e Primaria
2	"Piazza" via Verdi	Infanzia
3	"Cavour" via Cavour	Primaria
4	"Mazzini" Piazza Pizzo	Sec. 1° grado

SCUOLE DELL'INFANZIA DI MARSALA 2024/2025				
			Alunni	Classi
Istituto Comprensivo Sirtori (Dirigente G. Lentini)			226	13
1	Scuola dell'Infanzia "G. Sirtori" - via Sirtori		62	4
2	Scuola dell'Infanzia "R. Livatino" - via D Alighieri (1 sezione alunni ex Pestalozzi)		41	2
3	Scuola dell'Infanzia Via Gambini (in Affitto per un a.s. una sezione alunni ex Pestalozzi)		26	2
4	Scuola dell'Infanzia "S. Leonardo" - c.da Cutusio		61	3
5	Scuola dell'Infanzia " Elsa Morante"- c.da Cozzaro		36	2
Istituto Comprensivo Garibaldi (Dirigente Dott.ssa M. Parrinello)			214	9
6	Scuola dell'Infanzia "Garibaldi" - Via C. Scurti /Via Rubino		183	7
7	Scuola dell'Infanzia "Villa del Rosario" - via G. Bovio		31	2
Istituto Comprensivo De Gasperi (Dott. L.C. Gulotta)			378	20
8	Scuola dell'Infanzia "Piano Oliveri" - c.da Fornara n.92		36	2
9	Scuola dell'Infanzia "Terrenove" Via Nazionalen.305		45	2
10	Scuola dell'Infanzia "S. Padre" - c.da S.P.delle Perriere n.120		51	2
11	Scuola dell'Infanzia Strasatti Nuovo Via Re		114	6

12	Scuola dell'Infanzia "Terrenove-Bambina" - c.da Terrenove .174	52	3
13	Scuola dell'Infanzia "M. Montessori" -Via Nazionale- c/da Cuore di Gesù	16	1
14	Scuola dell'infanzia "Ventrischi" Via Montenero Favara	64	4
Istituto Comprensivo M. Nuccio (Dirigente Dott. F. Marchese)		175	10
15	Scuola dell'Infanzia "M.Nuccio" - via Salemi	35	2
16	Scuola dell'Infanzia "M. Caim"- Via Salemi	34	2
17	Scuola dell'Infanzia "Cardilla" - c.da Cardilla	48	3
18	Scuola dell'Infanzia "Ciavolo" - c.da Ciavolo	24	1
19	Scuola dell'Infanzia "L.Capuana" - c.da Ranna	34	2
Istituto Comprensivo S. Pellegrino (Dirigente Dott.ssa N. Drago)		160	9
20	Scuola dell'Infanzia "XI Maggio" - c.da Matarocco	52	3
21	Scuola dell'Infanzia "A. Gabelli" - c.da SS F.ppo e G.mo Stat.	36	3
22	Scuola dell'Infanzia "Casazze" - c.da Casazze	37	2
23	Scuola dell'Infanzia "S. M. Rifugio" C/da S.M. Rifugio	18	1
24	Scuola dell'Infanzia "Verga" – c.da S. Leonardo	17	1
Istituto Comprensivo L. Sturzo – Asta (Dir. Dott. A.M. Alagna)		344	18
25	Scuola dell'Infanzia "Sturzo" - via Trapani	19	1
26	Scuola dell'Infanzia "Asta" - via Falcone	173	9
27	Scuola dell'Infanzia "Struppa" - c.da Dammusello	69	4
28	Scuola dell'Infanzia "Giovanni Paolo II" - c.da Fontanelle	41	2
29	Scuola dell'Infanzia "Mozia" - c.da Spagnola	42	2
Scuola comunale paritaria dell'Infanzia G. Baccelli		105	6
30	Scuola dell'Infanzia "G. Baccelli" - via Withaker	105	6
Totale popolazione scolastica Infanzia		1602	85

	Alunni	Classi
Istituto Comprensivo "Cavour- Mazzini" annesso al Convitto Audiofonolesi (Rettore Dott.ssa Annalisa Giacalone)	226	11
1 Scuola dell'Infanzia "Giovanni Piazza" - via Verdi n.n.27/2	139	6
2 Scuola dell'Infanzia "Matteotti" - via Verdi n.27/1	87	5

SCUOLE PRIMARIE DI MARSALA 2024/2025						
					Alunni	classi
	Istituto Comprensivo Sirtori (Dirigente G. Lentini)				362	24
1	Scuola Primaria "G. Sirtori" - via Sirtori N 6 sezioni alunni Plesso Sirtori + tre sezioni alunni ex Plesso Pestalozzi				172	11
2	Scuola Primaria "R. Livatino" - via D Alighieri				41	3
3	Scuola primaria via Gambini (In affitto per un a. s.) una sezione ex alunni plesso “Pestalozzi”- 4 sezioni alunni plesso “Sirtori”				54	3
4	Scuola Primaria "Morante" - c.da Cozzaro				63	5
5	Scuola Primaria “Plesso San. Leonardo” di nuova istituzione				31	2
	Istituto Comprensivo Garibaldi (Dir. Dott.ssa m. Parrinello)				609	29
6	Scuola Primaria "Garibaldi" - via Rubino				344	16
7	Scuola Primaria "Pascoli" - via Delle Sirene				265	13
	Istituto Comprensivo A. De Gasperi (Dott. L.C. Gulotta)				601	40
8	Scuola Primaria "Piano Oliveri" – c.da Fornara 92				100	6
9	Scuola Primaria Cuore di Gesù Terrenove n.349 B				82	6

10	Scuola Primaria Strasatti Nuovo – Via Re	155	10
11	Scuola Primaria "Terrenove-Bambina" - c.da Terrenove n.174	161	10
12	Scuola Primaria "Montessori" - Via Nazionale c.da Cuore di Gesù	72	5
13	Scuola Primaria "Ventriscchi Novi" - c.da Ventriscchi Novi 672/C	31	3
Istituto Comprensivo M. Nuccio (Dir. Dott. F. Marchese)		320	25
14	Scuola Primaria "M. Nuccio" – via Salemi	77	5
15	Scuola Primaria "Maestro Caimi"		
	Via Salemi / C/da Amabilina	59	5
16	Scuola Primaria "Cardilla" - c.da Cardilla	84	5
17	Scuola Primaria "Digerbato" – c.da Digerbato	52	5
18	Scuola Primaria "L. Capuana" – c.da Ranna	48	5
Istituto Comprensivo S. Pellegrino (Dir. Dott.ssa N. Drago)		330	23
19	Scuola Primaria "XI Maggio" - c.da Matarocco	74	5
20	Scuola Primaria "A. Gabelli" - c.da SS F.ppo e G.mo	88	6
21	Scuola Primaria "Casazze" - c.da Casazze	75	4
22	Scuola Primaria "G. Verga" - c.da S. Leonardo	39	4
23	Scuola Primaria "S. M. Rifugio" - c.da S. M. Rifugio	54	4
Istituto Comprensivo L. Sturzo – Asta (Dir. Dott. A.M. Alagna)		666	40
24	Scuola Primaria Sturzo via Trapani	82	5
25	Scuola Primaria "Asta" - via Falcone	334	20
26	Scuola Primaria "G. Meli" - c.da Addolorata	92	5
27	Scuola Primaria "Boschetti Alberti" - c.da Giardinello	74	5
28	Scuola Primaria "Mozia" -c.da Spagnola	84	5
		2888	181
		Alunni	Classi
Istituto Comprensivo "Cavour- Mazzini" annesso al Convitto Audionolofesi di Marsala (Rettore Dott.ssa A. Giacalone)		385	22
1	Scuola Primaria "Cavour" - via Cavour n.6	152	9
2	Scuola Primaria "Verdi" - Via Turati n.6	233	13

SCUOLE SECONDARIE DI 1° DI MARSALA 2024/2025			
		Alunni	Classi
Istituto Comprensivo "G. Garibaldi" (Dir.Dott.ssa M. Parrinello)		353	19
1	Scuola Sec. di 1° "V. Pipitone" - via Sarzana	353	19
Istituto Comprensivo "A. De Gasperi" (Dir.dott. L.C. Gulotta)		302	16
2	Scuola Sec. di 1° "De Gasperi" - c.da Fornara	137	7
3	Scuola Sec. di 1° "Terrenove" - c.da Terrenove n.349 B	165	9
Istituto Comprensivo "M.Nuccio" (Dir.Dott. Marchese)		252	15
4	Scuola Sec. di 1° "M. Nuccio" - via Salemi	159	9
5	Scuola Sec. di 1° "G.Paolo II" - c.da Ranna	93	6
Istituto Comprensivo "Sirtori " (Dir. Dott. Giancarlo Lentini)		135	9
6	Scuola Sec. di 1° "S. Leonardo" - c.da Cutusio	86	6
7	Scuola Sec di 1° "Plesso Sirtori" Sezioni distaccate del Plesso		
	Scuola Sec. di 1° " S. Leonardo"	49	3
Istituto Comprensivo "S. Pellegrino" (Dir. Dott.ssa N. Drago)		137	8
8	Scuola Sec. di 1° "S. Pellegrino" - c.da Paolini	137	8

Istituto Comprensivo "L.Sturzo-Asta"(Dir. Dott.ssa A.M. Alagna)	333	16
9 Scuola Sec. di 1° "L. Sturzo" - via Trapani	333	16
Totale popolazione scolastica SEC. 1°GRADO	1512	83
Istituto Comprensivo "Cavour – Mazzini" Annesso al Convitto Audiofonolesi di Marsala (Rettore Dott.ssa Annalisa Giacalone)	577	25
1 Scuola Sec. di 1° "G. Mazzini" - p.zza F. Pizzo	577	25

Dati sulla scolarizzazione anno scolastico 2024-2025

Scuola dell'Infanzia	Iscritti: 1.602	Sezioni: 85
Scuola Primaria	Iscritti: 2.888	Classi: 181
Scuola Secondaria 1° grado	Iscritti: 1.512	Classi: 83

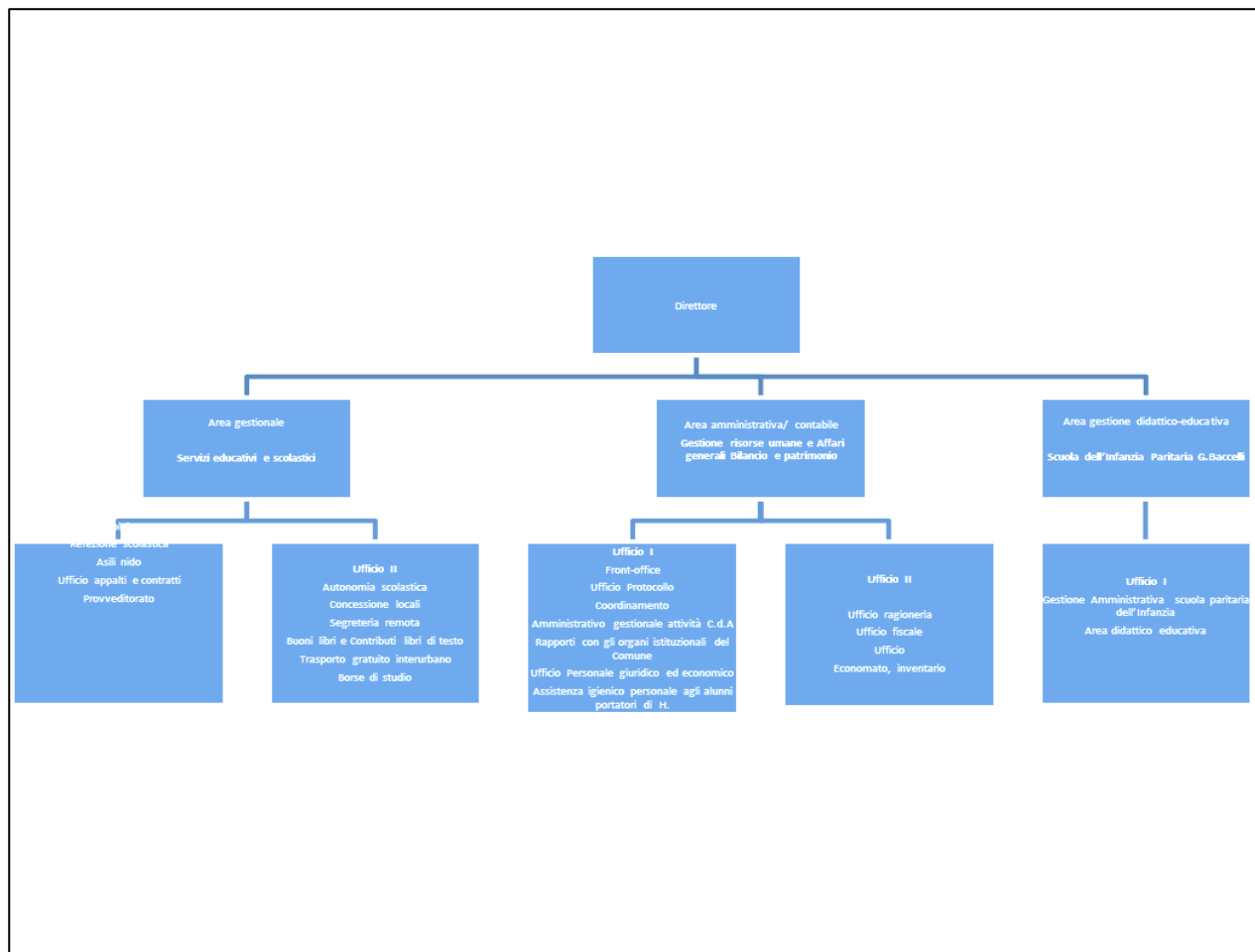
DATI ISTITUTO COMPRENSIVO "CAVOUR-MAZZINI" ANNESSO AL CONVITTO AUDIOFONOLESI ANNO SCOLASTICO 2024.2025

Scuola dell'Infanzia	Iscritti: 226	Sezioni: 11
Scuola Primaria	Iscritti: 385	Classi: 22
Scuola Secondaria 1° grado	Iscritti: 577	Classi: 25

L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Ulteriore importante tassello nella definizione del PTPC è l'analisi del contesto interno, riferita all'assetto organizzativo, alle competenze e responsabilità, alla qualità e quantità del personale, ai sistemi e ai flussi informativi, all'assetto delle regole; ciò serve sia ad intercettare le cause dei rischi corruttivi che ad orientare le misure in un'ottica di sostenibilità delle stesse.

La macro-struttura organizzativa dell'Istituzione è rappresentata nel seguente organigramma funzionale:



Il rapporto tra gli organi di indirizzo politico e i dipendenti è improntato al principio di distinzione delle competenze, in base al quale l'adozione degli atti gestionali appartiene all'esclusiva competenza del Direttore. Non sono presenti consulenti, né collaboratori autonomi.

A tutto il personale è stata estesa l'applicazione del codice di comportamento approvato in ultimo con deliberazione del CdA n. 8 del 31.1.2024, quale allegato "D" del PTCT 2024-2026 aggiornato al DPR 81/2023.

Il personale in servizio al 31.12.2024 consta di n. 61 unità di cui n. 57 a tempo indeterminato e n. 4 a tempo determinato:

- n.1 Direttore (tempo pieno)
- n.4 Funzionario ex cat.D a tempo pieno (amministrativo)
- n.4 Istruttore ex cat.C a tempo pieno (amministrativo)
- n.29 Operatore scolastico ex cat. B a tempo parziale orizzontale (24/36 ore per 12/12 mesi)
- n.1 Operatore scolastico ex cat. B a tempo pieno
- n.1 Collaboratore ex cat. B a tempo pieno (amministrativo)
- n.4 Operatore ex cat. A a tempo pieno
- n.12 Istruttore ex cat. C a tempo pieno (Educativo/Insegnante)

n.5 a tempo determinato pieno/parziale:

- n.3 Funzionari contratto a tempo determinato e parziale (12-8/36 ore per mesi 12)
- n.1 Istruttori – Educativo/insegnante (supplenti alla scuola G. Bacelli) contratto a tempo determinato e parziale (25/36 ore per 6 mesi)
- N.1 Funzionario E.Q. a tempo pieno – determinato (Coordinatore Educativo- Pedagogico della scuola Infanzia G. Bacelli);

L'analisi del contesto interno ha restituito alcune criticità, meritevoli di segnalazione in relazione alle finalità che la legge assegna al presente *Piano*

Si segnala la forte carenza di personale negli uffici amministrativi: area 1 "Diritto allo studio", area 2 "Risorse umane – ufficio di ragioneria" e area 3 "Didattica ed educativa – gestione amministrativa". Tutte Aree prive di risorse umane adeguate a far fronte ai molteplici e diversificati adempimenti obbligatori, previsti dalle innovazioni normative medio tempore intervenute.

L'Istituzione, soggetto con personalità giuridica propria e non già una mera articolazione del Comune, opera fra molte incertezze e tutt'oggi risente delle politiche altalenanti delle amministrazioni che si sono nel tempo succedute, relativamente alla chiusura dell'Istituzione o alla sua identità e alla ragion di esistere dell'Istituzione, che condizionano le scelte stesse dell'Istituzione.

V'è da sottolineare che nel tempo l'Amministrazione Comunale di Marsala ha intrapreso diverse azioni finalizzate, per un verso allo scioglimento dell'Istituzione (atto di indirizzo n. 227/2021 del Consiglio Comunale), dall'altro in sede di revisione periodica delle partecipazioni pubbliche ex art. 20 del D. Lgs. 175/2016 ha previsto il mantenimento senza necessità di interventi di razionalizzazione (delibera C.C. n. 173/2022) ed in altri casi il Consiglio Comunale con delibera n. 266/2023 ha previsto il mantenimento in esercizio dell'Istituzione Comunale "Marsala Schola", con interventi di valorizzazione, senza l'indicazione delle specifiche azioni da intraprendere.

In ultimo si segnala che:

- la Giunta Municipale con provvedimento n. 425 del 19/11/2024 ha approvato, con proposta al Consiglio Comunale, lo schema di un nuovo Statuto dell'Istituzione denominata "Marsala Servizi", al momento inserita all'ordine del giorno del Consiglio Comunale;
- il Consiglio Comunale con delibera n. 321 del 30/12/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato la revisione periodica delle partecipate ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 175/2016, anno 2023, prevedendo il mantenimento dell'istituzione Comunale senza interventi di razionalizzazione.

Pertanto lo stato attuale delle cose, appena delineato, comporta che anche per il 2025 l'Istituzione deve continuare ad operare fra molte incertezze in attesa delle scelte formali e definitive del Comune di Marsala, non ultima la previsione ascritta nell'art. 4 del vigente Statuto che prevede lo scioglimento dell'Istituzione alla data del 31.12.2026

Marsala-Schola sopravvive in condizioni difficili che compromettono la qualità e quantità della propria azione, nonostante ogni generoso sforzo dispiegato dalla compagine amministrativa, con un andamento inversamente proporzionale: più compiti dovuti alla continua evoluzione legislativa (modifiche dell'art. 114 del Dlgs 267 del 2000 e al Dlgs 118 del 2011) meno personale amministrativo (oltre 19).

L'Istituzione d'intesa con il Comune di Marsala ha utilizzato – nelle more delle procedure ordinarie di reclutamento del personale mancante - con contratti di 12 ore a tempo determinato, tre (3) unità del Comune di Marsala: un funzionario E.Q. per la predisposizione del bilancio e gli atti relativi all'area contabile, un funzionario per gli adempimenti fiscali e un Funzionario per elaborazione "Stipendi" e pratiche "Pensioni".

Si sottolinea che l'Istituzione non ha una struttura organizzativa adeguata e conseguentemente non può, nelle condizioni, svolgere con l'efficacia necessaria le delicate, complesse funzioni assegnate dallo Statuto e dalle continue innovazioni normative.

Emergono problematiche organizzative dovute soprattutto alla non facile trasformazione della natura dell'Istituzione da organismo strumentale snello, privo dei lacci burocratici ad "Altra Amministrazione Locale"

(classificazione Istat 2016) complessa e appesantita dagli obblighi imposti dalla continua evoluzione normativa (obbligo adozione contabilità finanziaria armonizzata dlgs 118.2011 e dunque diventato di fatto un Comune di piccole dimensioni senza ufficio anagrafe).

L'Istituzione, ai sensi dello Statuto, in mancanza di propri regolamenti applica i vigenti regolamenti comunali delle materie corrispondenti.

Il motivo è sempre lo stesso: l'attività di Marsala Schola è condizionata dalle incertezze politiche sull'esistenza dell'Istituzione stessa. La struttura, priva di risorse, stenta a reggere il passo.

L'Istituzione e il Comune di Marsala hanno stipulato una convenzione per l'attività dei controlli interni affidata al Segretario Generale.

La procedura di definizione del Piano di prevenzione ed il suo aggiornamento.

Il PTPCT è redatto dal RPCT in collaborazione con i funzionari ed i responsabili dei servizi e condiviso con i medesimi.

La metodologia del PTPCT 2025-2027 è simile a quella dei precedenti.

Il procedimento di aggiornamento del PTPC è stato avviato a dicembre 2024. Con apposito avviso pubblicato sul sito dell'Istituzione in data 20.11.2024 è stata data possibilità di partecipazione ad enti o associazioni per contribuire all'aggiornamento del PTPCT 2025-2027. **Alla data odierna non è pervenuto alcun contributo o segnalazione utile per il procedimento di aggiornamento.**

Il Responsabile d'area e i responsabili dei procedimenti, ciascuno per i processi di propria competenza, hanno effettuato una attività istruttoria per individuare le attività nell'ambito delle quali più elevato è il rischio corruttivo; l'istruttoria ha riguardato in via prioritaria i procedimenti di cui alle lettere da a) a d) del comma 16 dell'art. 1 L. 190.2012 nonché tutti quelli relativi alle aree generali e specifiche indicate nel PNA.

A seguito dell'individuazione delle attività a più elevato rischio, i responsabili dei procedimenti hanno proceduto ad analizzare, sulla base delle indicazioni fornite dal PNA 2022, i rischi specifici attinenti a ciascun procedimento; l'attività istruttoria ha avuto una verifica collegiale sotto il coordinamento del Direttore, e si è conclusa con la individuazione e valutazione del livello di rischio di ciascun evento.

Il responsabile della prevenzione ha, quindi, provveduto alla elaborazione delle *misure di trattamento del rischio*, tenendo conto dell'analisi del contesto esterno ed interno, discutendole e condividendole con la E.Q. La stesura del presente *Piano* segue l'attivazione e regolamentazione di tutta una serie di misure obbligatorie.

Nella elaborazione della proposta di Piano il responsabile della prevenzione dà motivatamente conto:

- dell'efficacia delle misure proposte e attivate nel Piano in corso di applicazione;
- delle proposte avanzate dai responsabili di area entro il 10 gennaio di ogni anno;
- del risultato del monitoraggio effettuato sui rischi ritenuti accettabili (e quindi non trattati) all'esito della ponderazione effettuata per redigere il Piano dell'anno precedente.

Il Piano approvato viene pubblicato sul sito internet dell'Istituzione e nell'apposita sotto-sezione "Amministrazione Trasparente";

La gestione del rischio

L'art. 1 comma 5 l. 190 del 2012 dispone che il piano di prevenzione della corruzione *“fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione”*.

In buona sostanza, è richiesto che l'individuazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruttivo sia preceduta da una analisi dell'organizzazione e delle sue regole di funzionamento, finalizzata a individuare il rischio di esposizione al fenomeno corruttivo.

V'è un chiaro riferimento ai modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti per le imprese private dall'art. 6 dlgs 8.6.2001 n.231 e dall'art. 30 dlgs 9.4.2008 n.81.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con deliberazione n.72 del 12.9.2013 dell'A.NA.C. nell'Allegato 1, par. B.1.2 prevedeva dei principi fondamentali *“consigliati”* per una corretta gestione del rischio, che sono desunti dai Principi e linee guida UNI ISO 31000:2010, i quali rappresentavano l'adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000, elaborata dal Comitato tecnico ISO/TMB *“Risk management”*, riportati nell'allegato 6 del P.N.A.

Si trattava di *“principi consigliati”*, con la valenza di suggerimenti metodologici (*“le indicazioni metodologiche sono raccomandate ma non vincolanti”*): in ogni caso non è possibile eludere i criteri logici ed organizzativi suggeriti dal P.N.A., se non compromettendo l'efficacia discriminante del Piano di prevenzione, ai sensi del comma 12, lett. a) dell'art. 1 della L. 190 del 2012.

Tale metodologia è stata confermata dal PNA 2018.

Per l'anno 2019 l'ANAC con deliberazione 1064.2019, ha approvato il PNA 2019 che ha previsto una serie di nuove disposizioni, recepite per la corretta stesura del Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in particolare, le *“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”* (allegato n. 1 del PNA). Indicazioni utili per la progettazione, realizzazione e miglioramento del sistema di gestione del rischio corruttivo.

L'ANAC con deliberazione 19.12.2023 n. 605 ha aggiornato anno 2023 il PNA 2022 che ha previsto un rafforzamento dell'attività antiriciclaggio. Indicazioni utili per la progettazione, realizzazione e miglioramento del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Tale allegato è l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei PTPCT per la parte relativa alla gestione del suddetto rischio.

Il Direttore e il funzionario E.Q. hanno condiviso le finalità del processo del rischio e provveduto ad una completa mappatura dei processi in relazione alle conoscenze e alle risorse disponibili.

La valutazione del rischio

All'esito della mappatura, si è proceduto alla valutazione di esposizione al rischio corruttivo di ciascuno dei processi mappati. L'ottica della politica di prevenzione, come già indicato nell'introduzione, è quella di creare un contesto sfavorevole a comportamenti che minano l'integrità della pubblica amministrazione; il concetto di rischio, assunto dal legislatore, è quello di un ostacolo al raggiungimento di obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, che sono obiettivi di promozione della legalità. Pertanto, anche in relazione al contesto organizzativo dell'Istituzione, prima di procedere all'individuazione dei rischi specifici e alla loro valutazione, si è ritenuto opportuno effettuare una analisi dei processi mappati, sulla scorta degli stessi criteri indicati dal PNA 2022 per la valutazione dei rischi specifici, al fine di ottenere una sorta di mappa

di priorità di trattamento dei processi, in ragione della probabilità dell'esposizione al rischio corruttivo e dell'impatto organizzativo, economico e di immagine della relativa esposizione. In tal modo, si è proceduto ad individuare i processi più sensibili in relazione ai quali effettuare l'analisi dei rischi specifici.

La valutazione è effettuata dai vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi, tenendo soprattutto conto di eventuali contenziosi e di ogni altra informazione utile a valorizzare gli indicatori del PNA.

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

A) INDICI DI VALUTAZIONE: PROBABILITA'

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate nove variabili ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione.

1) Variabile discrezionalità

Focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza.

Alto

Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza.

Medio

Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza.

Basso

Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza.

2) Variabile Coerenza operativa

Coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso.

Alto

Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale con pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa.

Medio

Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica o integrazione da parte del legislatore, con pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa.

Basso

La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica o integrazione ripetuti da parte del legislatore, e con pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa.

3) Rilevanza degli interessi "esterni"

Quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ottenibile dai destinatari del processo.

Alto

Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari, non ottenibile dai soggetti destinatari del processo.

Medio

Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari.

Basso

Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari, con impatto scarso o irrilevante.

4) Livello di opacità del processo

È misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.

Alto

Il processo è stato oggetto nell’ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” o “generalizzato”, e rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.

Medio

Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” o “generalizzato”, e rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.

Basso

Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” o “generalizzato”, nei rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza

5) Presenza di “eventi sentinella”

per il processo, ovvero procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell’Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame.

Alto

Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente parte nel processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione del processo, nell’ultimo anno.

Medio

Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente parte nel processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni.

Basso

Nessun procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell’Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni.

6) Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche

previste dal PTPCT per il processo-attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili.

Alto

Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste.

Medio

Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste.

Basso

Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure.

7) Segnalazioni, reclami

pervenuti con riferimento al processo in oggetto (intesi come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction) avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.

Alto

Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni.

Medio

Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni.

Basso

Nessuna segnalazione o reclamo

8) Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa

(art. 147-bis comma 2 TUEL) tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.

Alto

Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni.

Medio

Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati.

Basso

Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni.

9) Capacità dell'Istituzione di fronteggiare le proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità

(Dirigenti – PO)

Alto

Utilizzo frequente dell'*interim* per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento ad interim procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti.

Medio

Utilizzo dell'*interim* per lunghi periodi di tempo, ritardato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti.

Basso

Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti.

B) INDICI DI VALUTAZIONE: INDICATORE DI IMPATTO

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate quattro variabili ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione.

1) Impatto sull'immagine dell'Ente

misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.

Alto

Un articolo o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.

Medio

Un articolo o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.

Basso

Nessun articolo e servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.

2) Impatto in termini di contenzioso

media delle spese per la difesa dell'ente e per debiti fuori bilancio riconosciuti per sentenze esecutive nell'ultimo triennio.

Alto

Se le spese nell'ultimo anno siano superiori alla media del triennio precedente.

Medio

Se le spese nell'ultimo anno sono analoghe alla media del triennio precedente.

Basso

Se le spese nell'ultimo anno sono inferiori rispetto al triennio precedente.

3) Impatto organizzativo e sulla continuità del servizio

inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Istituzione.

Alto

Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti della Struttura.

Medio

Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti della Struttura o risorse esterne.

Basso

Nessuno o scarso impatto organizzativo o sulla continuità del servizio.

4) Danno generato

a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa).

Alto

Le sanzioni addebitate all'amministrazione nell'ultimo anno sono superiori alla media delle sanzioni addebitate nel triennio precedente.

Medio

Le sanzioni addebitate all'amministrazione nell'ultimo anno sono analoghe alla media delle sanzioni addebitate nel triennio precedente.

Basso

Le sanzioni addebitate all'amministrazione nell'ultimo anno sono inferiori alla media delle sanzioni addebitate nel triennio precedente.

NOTE:

(1) Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro.

(2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di valutazioni di tipo qualitativo; per quanto concerne la stima degli indicatori di impatto n. 2) e n.4) la valutazione è di tipo oggettivo in quanto si basa su dati che risultano oggettivamente all'amministrazione;

(3) Per ogni processo ritenuto a rischio, dopo avere attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, e avere proceduto all'elaborazione del valore sintetico di ogni indicatore, si procede all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori PROBABILITÀ – IMPATTO, come di seguito esemplificato:

1) Indicatore di probabilità ALTO – Indicatore di impatto ALTO

LIVELLO RISCHIO: ALTO

2) Indicatore di probabilità: ALTO-MEDIO – Indicatore di impatto MEDIO-ALTO

LIVELLO RISCHIO: CRITICO

3) Indicatore di probabilità ALTO-MEDIO-BASSO – Indicatore di impatto ALTO-MEDIO-BASSO

LIVELLO RISCHIO: MEDIO

4) Indicatore di probabilità BASSO – Indicatore di impatto BASSO

LIVELLO RISCHIO: BASSO

L'analisi dei rischi specifici

L'attività di gestione del rischio è, poi, proseguita con l'identificazione del rischio, cioè con l'attività di analisi, ricerca, individuazione e descrizione dei rischi specifici associati a ciascun processo da trattare.

In considerazione dell'importanza di tale fase (si è sottolineato nei vari tavoli che gli eventi di corruzione non individuati in questa sede non saranno oggetto di valutazione, ponderazione e trattamento) si è proceduto a identificare gli specifici eventi di corruzione tenendo conto a) delle indicazioni di cui all'allegato 3 del PNA 2013, b) per l'area "contratti pubblici" delle puntuali esemplificazioni contenute nell'Aggiornamento 2015 e del PNA 2022.

Si è effettuata la **valutazione dei singoli rischi**, al fine di determinare il livello di pericolosità di ciascuno di essi (attività che il PNA definisce "*analisi del rischio*");

Con l'aggiornamento 2019-2021 sono stati completati e aggiornati i processi a rischio già mappati e le misure di prevenzione anche alla luce delle nuove norme entrate in vigore.

La ponderazione del rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio, come indicato nel PNA 2022, è di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione".

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze delle preliminari fasi di identificazione e di analisi del rischio, ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'Istituzione e il contesto in cui la stessa opera. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Nel corso del periodo triennale di validità del piano particolare attenzione sarà rivolta ai processi classificati come rischio "alto".

Il trattamento del rischio

La metodologia

1. In coerenza con le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali, e nel rispetto dell'impianto della legge 190 del 2012, l'attività di trattamento del rischio oggetto del presente Piano risponde all'esigenza di perseguire tre obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

L'Istituzione ha già attivato alcune misure generali (quelle che il PNA originariamente definiva "obbligatorie") che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; mentre l'attività istruttoria ha evidenziato che non sono state attuate misure specifiche a presidio dei rischi dotati di maggior grado di pericolosità, in connessione con l'analisi delle cause dei singoli rischi.

Programmazione delle misure specifiche – indicatori di attuazione

Come indicato nell'allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, l'identificazione delle concrete misure di trattamento del rischio deve rispondere ai seguenti requisiti:

- presenza ed adeguatezza di misure e di controlli specifici;
- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

La seconda fase del trattamento del rischio, sempre secondo il Piano Nazionale 2019, ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione e la programmazione deve essere realizzata prendendo in considerazione i seguenti elementi descrittivi:

- fasi (e modalità) di attuazione della misura;
- tempistica di attuazione della misura e delle sue fasi;

- responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- indicatori di monitoraggio.

La mappatura in forma estesa e analitica ha previsto le tempistiche di adozione delle misure, la maggior parte delle quali risultano essere già in atto e continueranno ad essere attuate per l'anno 2023.

Si è cercato, nell'impostazione della mappatura, di creare degli indicatori ritenuti adeguati all'effettiva applicazione delle misure individuate, in base alla loro tipologia (esempio: misure di controllo, di trasparenza, di formazione, ecc.): nella maggior parte dei casi si tratta di misure di controllo e di trasparenza e quindi gli indicatori misureranno quanti controlli effettivamente saranno attuati e quale grado di trasparenza sarà raggiunto attraverso la pubblicazione degli atti e delle informazioni secondo quanto prescritto dal dlgs 33 del 2013 (e altre previsioni che impongono la pubblicazione dell'atto ad esempio nell'Albo pretorio).

Le misure obbligatorie

Nella tabella 1, allegato A, sono indicate le azioni per dare attuazione alle misure obbligatorie, previste dalla legge o dal P.N.A. indicando quelle già adottate, quelle che devono essere implementate e quelle che sono in corso di adozione, con l'indicazione dei termini che sono da considerarsi perentori.

Il rispetto di tali misure e degli atti indicati per la loro implementazione è obbligatoria; la loro violazione da parte di responsabili, dipendenti, collaboratori a qualunque titolo costituisce illecito disciplinare.

L'organizzazione e l'applicazione di alcune delle misure di cui alla seguente tabella viene approfondita in avanti.

LA FORMAZIONE

Secondo le indicazioni del P.N.A. l'Istituzione assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, integrità e legalità, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità per favorire la consapevolezza e la responsabilità nello svolgimento di una funzione pubblica e nell'uso del potere pubblico;
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai dipendenti addetti alle aree a rischio riguardante la gestione del rischio ed il trattamento.

Alle attività formative già realizzate si aggiungeranno nei prossimi anni successivi interventi formativi organizzati sulla base del monitoraggio delle attività previste nel Piano e sull'analisi dei bisogni formativi segnalati al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

LA ROTAZIONE DEL PERSONALE

L'obbligo di rotazione del personale chiamato a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione è previsto dall'art. 1 comma 5 lett. b) l. 190 del 2012, mentre il comma 4 lett. e) della stessa norma demanda al Dipartimento della Funzione Pubblica la definizione (non ancora attuata) di criteri per assicurare la rotazione di dirigenti e funzionari nei settori particolarmente esposti al rischio. Il comma 10 lett. b) della medesima legge demanda al Responsabile della prevenzione la verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi

reati di corruzione. Analogo obbligo di rotazione periodica del personale che svolge le proprie mansioni nei settori esposti al rischio di infiltrazioni di tipo mafioso è previsto per le pubbliche amministrazioni della Regione Siciliana dall'art. 14 del c.d. Codice Vigna.

LA ROTAZIONE ORDINARIA

Secondo l'ANAC tale misura "è una tra le diverse misure" che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione; il ricorso alla rotazione deve essere considerato "in una logica di complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo". In buona sostanza, secondo l'Autorità la misura non può essere applicata in contrasto con l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa né compromettendo la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di alcune attività, specie di contenuto tecnico. Altro vincolo oggettivo all'applicazione della misura deriva dall'infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche.

L'analisi del contesto interno, con particolare riguardo all'organizzazione del personale, rende evidente che la rotazione non può essere applicata in quanto l'Istituzione non dispone di più figure in possesso dell'inquadramento apicale richiesto dalla legge e dal CCNL per la preposizione agli uffici di vertice;

In luogo della rotazione, vengono rafforzate le altre misure generali già oggetto di regolamentazione; il funzionario P.O. deve monitorare i rapporti personali, professionali e contrattuali dei responsabili di procedimento con i destinatari dei provvedimenti da loro istruiti, relazionando al RPCT nei tempi previsti dal presente Piano; al contempo vengono confermate le misure di trasparenza ulteriori già previste e che riguardano gli acquisti dell'economista e gli atti di sgravio o annullamento di atti impositivi.

LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

L'istituto della rotazione "straordinaria è previsto dall'art. 16 comma 1 lett. l-quater) dlgs 165, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione "del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

È importante chiarire che detta misura di prevenzione, che va disciplinata nel PTPCT o attraverso autonomo regolamento, non si associa in alcun modo alla rotazione "ordinaria".

L'ANAC con la deliberazione 215 del 2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine a:

- reati presupposto per l'applicazione della misura, individuati in quelli indicati dall'art. 7 della Legge 69 del 2015, ovvero gli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;
- momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento motivato di eventuale applicazione della misura, individuato nel momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 cpp. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

In considerazione del momento scelto dall'ANAC, quale "avvio del procedimento penale", le amministrazioni in sede di disciplina della misura all'interno del PTPCT oppure attraverso un autonomo regolamento, prevedono il dovere in capo ai dipendenti, qualora fossero interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

Resta ferma la necessità, da parte dell'Amministrazione, prima dell'avvio del procedimento di rotazione, dell'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

L'art. 1 comma 9 lett. b) della legge 190 del 2012 ha introdotto l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di procedere al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi. Evidentemente, l'inerzia procedimentale e i ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi sono considerati quale elemento sintomatico di corruzione ed illegalità e fonte di danno erariale, soprattutto nell'ipotesi di violazione dei tempi europei di pagamento previsti dall'art. 4 dlgs 231 del 2002.

La misura si inserisce in un quadro normativo che prevede:

- l'obbligo in capo alla pubblica amministrazione di concludere tutti i procedimenti con un provvedimento espresso;
- l'obbligo di rispettare tempi certi per la conclusione dei procedimenti, fissati da atti di natura regolamentare da parte della pubblica amministrazione, in un tempo non superiore a 90 giorni, che può essere aumentato fino a 180 giorni con espressa motivazione relativa alla complessità dell'istruttoria;
- la determinazione di un termine residuale di 30 giorni da parte della legge, nel caso la pubblica amministrazione non fissa termini diversi;
- la previsione di un generalizzato potere sostitutivo nel caso di inerzia da parte del funzionario competente, con l'obbligo di individuazione di un c.d. funzionario anti-ritardo, cui può rivolgersi il cittadino in caso di inerzia provvedi mentale.
- l'obbligo di pagare le fatture entro 30 giorni (eccezionalmente elevabile a 60 giorni) dalla loro scadenza;

Nelle more della informatizzazione di tutti i procedimenti, e per quelli non trattati digitalmente, i responsabili – avvalendosi dell'applicativo in dotazione al software gestionale del protocollo informatico- curano il monitoraggio dei tempi procedimentali e a cadenza annuale (entro il 31 gennaio) redigono un report da trasmettere al responsabile della prevenzione della corruzione con indicazione:

-del numero dei provvedimenti conclusivi di procedimento adottati nel periodo;

-del numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i termini di conclusione, e della loro percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;

-degli estremi identificativi dei procedimenti per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione;

-degli estremi dei procedimenti per la cui istruttoria non è stata rispettato l'ordine cronologico, con la sintetica indicazione dei motivi.

-di eventuali segnalazioni di ritardo o sollecito;

-di eventuali istanze di risarcimento per danno da ritardo.

In ciascun provvedimento adottato, i responsabili di area attestano il rispetto dei tempi procedimentali e in caso negativo ne indicano le motivazioni.

SEZIONE - LA TRASPARENZA

1. Premessa

L'Istituzione ritiene la trasparenza sostanziale della propria attività e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'albo Pretorio dell'Istituzione è esclusivamente informatico e il relativo link è ben indicato nella Home Page del sito istituzionale, per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo on line, nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalla legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale nonché nell'apposta sezione "Trasparenza".

L'Istituzione è munita di posta elettronica ordinaria e certificata e gli indirizzi sono riportati sul sito web nella home page dell'Istituzione.

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati, e dell'entrata in vigore il 19 settembre 2018 del D.L. 101 del 2018 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016-679, l'Istituzione ha nominato il Responsabile della Protezione dei Dati la "Entionline" Gruppo Maggioli nella persona dell'avv. Nadia Corà.

In generale, quanto alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per l'Istituzione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

2. Obiettivi strategici

L'Istituzione ritiene che la trasparenza sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190 del 2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- Implementare l'efficacia e l'efficienza della trasparenza.
- Implementare il livello di trasparenza con la pubblicazione di dati ulteriori a quelli obbligatori.
- Potenziare i monitoraggi sulla trasparenza.
- Aggiornare al PNA 2023 gli obblighi di trasparenza per l'area di rischio dei contratti pubblici.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico;

c) un'elevata attenzione degli operatori sulle modalità con cui sono gestiti i procedimenti e redatti gli atti amministrativi, che devono essere chiari nel linguaggio e nel percorso motivazionale, anche per la generalità dei cittadini non addetti ai lavori.

Gli obiettivi strategici di trasparenza, anche in considerazione dell'elevato livello di rispetto degli obblighi di pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" con riguardo a dati ulteriori rispetto a quelli obbligatoriamente previsti dalla legge, saranno indicati nel Piano Programma 2025-2027⁷ oltre che indicati nella premessa del presente PTPC, soprattutto in chiave di automazione dei processi di pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie. Inoltre saranno adottate le misure organizzative in materia di accesso civico ed accesso civico generalizzato, indicando gli uffici cui presentare la richiesta, le modalità organizzative interne per il reperimento dei dati, la modulistica necessaria e prevedendo la standardizzazione del procedimento di verifica della sussistenza di limiti assoluti o relativi all'accoglimento della richiesta di accesso. Tali misure, assolutamente coerenti con le Linee guida Anac 1309-2016 e con la circolare della Funzione Pubblica n. 2 del 2017, si intendono parte integrante del presente PTPC e ne costituiscono appendice integrativa.

Il dlgs 97 del 2016, in una logica di semplificazione che permea tutta la riforma, ha abrogato il Programma triennale della trasparenza ed integrità come autonomo atto, prevedendo l'obbligo in capo a ciascuna Pubblica Amministrazione di programmare la trasparenza nell'ambito del PTPC, unitamente alle altre misure di prevenzione della corruzione.

Elemento fondamentale è costituito dal coordinamento degli obiettivi di trasparenza con quelli gestionali inseriti nel Piano della performance.

In pratica, **la presente Sezione** del PTPC costituisce un vero e proprio atto organizzativo che disciplina i flussi informativi necessari per garantire all'interno dell'Istituzione l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché per assicurare il tempestivo e corretto esercizio del diritto di accesso civico generalizzato.

Distinzione tra le forme di accesso

Vengono distinte le seguenti le varie forme di accesso:

- documentale
- civico semplice
- civico generalizzato

La distinzione è importante, come anche precisato dall'ANAC nelle linee guida n. 1309 del 2106, al fine di consentire al fine di dare una risposta puntuale e pertinente alle istanze di varia natura che possono pervenire.

L'accesso civico semplice riguarda l'attività vincolata dell'Istituzione, in quanto circoscritto agli adempimenti degli obblighi di pubblicazione.

L'accesso documentale e l'accesso civico generalizzato, invece, mutuando i concetti espressi dall'ANAC nelle linee guida, si differenziano per estensione e profondità e per il bilanciamento degli interessi coinvolti.

Nell'accesso documentale, collegato com'è ad una situazione giuridica soggettiva da tutelare, può essere consentito un accesso in profondità a dati pertinenti.

L'accesso generalizzato, invece, essendo rispondente a esigenze di controllo diffuso del cittadino ed essendo svincolato da una situazione giuridica da tutelare, consente un accesso meno in profondità ma più esteso.

Da ciò discende che, in casi residuali, laddove sia negato un accesso generalizzato, a seguito del bilanciamento degli interessi coinvolti, può essere invece consentito un accesso documentale (avente medesimo oggetto) a fronte di una situazione giuridica dell'istante da tutelare.

Invece, laddove determinate esigenze inducano l'Istituzione a respingere istanze di accesso documentale, le stesse dovranno essere ugualmente valutate con riferimento ad istanze di accesso generalizzato aventi ad oggetto gli stessi dati, documenti e informazioni, pure se presentate da soggetti diversi, al fine di garantire coerenza e tutela delle posizioni riconosciute dall'ordinamento. Tali esigenze, comunque, dovranno essere motivate in termini di pregiudizio concreto agli interessi in gioco.

L'accesso civico semplice riguardante l'attività vincolata.

effettivo ed accessibile accesso agli atti e alle informazioni, nelle varie forme di accesso previste dalla legislazione attuale, sintetizzabili nelle seguenti modalità:

accesso agli atti ai soggetti portatori di interessi differenziati, per la tutela di interessi giuridicamente rilevanti, ai sensi dell'art. 22 e ss della legge 241;

accesso civico da parte di qualsiasi soggetto agli atti per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente", quale rimedio all'inosservanza dell'obbligo di pubblicazione da parte dell'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del decreto legislativo 33;

accesso civico generalizzato, ai dati e ai documenti detenuti, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sulle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del decreto legislativo 33.

- riorganizzazione della sezione "amministrazione trasparente" nel rispetto delle seguenti indicazioni:
- riordino delle sezioni e sottosezioni in modo da renderle più organiche e facilmente consultabili;
- automatizzazione totale degli obblighi di pubblicazione, al fine di evitare dimenticanze e omissioni e rendere meno gravoso il procedimento per gli operatori.

Eccezioni assolute all'accesso generalizzato

l'accesso generalizzato deve essere negato ove ricorrano le eccezioni assolute previste dall'art. 5bis comma 3 dlgs 33, ovvero quando una norma di legge, sulla base di una valutazione preventiva e generale, per tutelare interessi prioritari e fondamentali, dispone la non ostensibilità di dati, documenti e informazioni ovvero la consente secondo particolari condizioni, modalità e limiti.

Dette esclusioni, per quel che qui rileva, ricorrono in caso di:

divieto di accesso o divulgazione previsti dalla Legge (ad es. segreto statistico, segreto bancario, segreto scientifico, segreto industriale, segreto sul contenuto della corrispondenza, segreto professionale, pareri legali, segreto d'ufficio, segreto istruttorio in sede penale, dati idonei a rivelare lo stato di salute, dati idonei a rivelare la vita sessuale, dati identificativi di persone fisiche beneficiarie di aiuti economici);

informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati) ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche modalità o limiti (ad es. atti dello stato civile, informazioni anagrafiche, elenchi dei contribuenti, dichiarazioni dei redditi), inclusi quelli di cui all'art. 24 comma 1 Legge n. 241 del 1990; nei confronti dell'attività della pubblica amministrazione diretta all'emanazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, per i quali restano ferme le particolari norme che ne regolano la formazione; d) nei procedimenti selettivi, nei confronti dei documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi.

L'Istituzione, pertanto, agirà nel modo seguente:

1. indica chiaramente quale — tra gli interessi elencati all'art. 5bis commi 1 e 2 — viene pregiudicato;
2. valuta se il pregiudizio (concreto) prefigurato dipende direttamente dalla rivelazione (rivelazione o comunicazione o divulgazione) dell'informazione richiesta;
3. valuta se il pregiudizio conseguente alla rivelazione è un evento altamente probabile.
4. valuta se necessario il differimento dell'accesso;
5. valuta un accesso parziale, oscurando la parte di dati la cui ostensione configgerebbe con l'interesse da tutelare.

Per quanto concerne le esemplificazioni relative agli interessi pubblici e privati, si rinvia ai paragrafi 7, 8 della deliberazione ANAC n. 1309 del 2016.

CRITERI DI PUBBLICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEI FLUSSI INFORMATICI

Le modalità di pubblicazione dei documenti e informazioni previsti dal decreto trasparenza sono definite nello stesso decreto, in relazione alla qualità delle informazioni (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, indicazione della loro provenienza (art.6) e alla loro riutilizzabilità attraverso l'uso di formati di tipo aperto ai sensi dell'art.68 del Codice dell'Amministrazione Digitale(art.7).

I contenuti degli obblighi di pubblicazione invece sono minuziosamente dettagliati nella Delibera ANAC n.1310/2016 e Delibera n. 1134/2017 e nel relativo Allegato 1, nel quale è definita la tempistica di pubblicazione e aggiornamento dei dati. Le modifiche nel frattempo intervenute alle disposizioni normative, nonché gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza, investita della risoluzione di questioni riguardanti l'accessibilità degli atti delle procedure di gara, hanno reso necessaria da parte dell'ANAC una revisione dell'elenco anche per declinare gli atti della fase esecutiva inclusi ora in quelli da pubblicare.

L'Allegato 9 al PNA 2022, approvato con la Delibera ANAC n.7 del 17 gennaio 2023 elencava, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza vigenti in materia di contratti pubblici cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezione di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente". Considerato l'impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione, la stessa Autorità riteneva che il pieno raggiungimento dell'obiettivo potesse essere informato al principio di gradualità e progressivo miglioramento.

In merito a tale materia, a seguito delle disposizioni contenute nel nuovo Codice dei contratti (D.Lgs.36/2023), con la piena operatività della Piattaforma Contratti Pubblici e l'interoperabilità tra piattaforme digitali delle stazioni appaltanti e la Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) a partire dal 1°gennaio 2024, muteranno le modalità di pubblicazione delle informazioni e degli atti richiesti in relazione ad ogni procedura di gara, secondo le indicazioni fornite dalle Delibere ANAC n. 261 e 264 (come modificata e integrata dalla Delibera ANAC n.601del 19/12/2023) del 20/06/2023, nonché dalla Delibera ANAC n.582 del 13/12/2023.

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'articolo 37 del D.Lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al D.Lgs.36/2023, che ha acquistato efficacia dal 1°luglio 2023.

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

-che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici;

-che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 33/2013;

-che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art.29 del D.Lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

-che l'articolo 28, comma 3 individua nel dettaglio i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, dell'articolo 1, comma 32 della L.190/2012.

Il quadro normativo è completato dai provvedimenti dell'ANAC che hanno precisato le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza a decorrere dal 1° gennaio 2024:

-la Delibera ANAC n.261 del 20 giugno 2023, che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, si è provveduto a rappresentare nella tabella di cui l'allegato B i flussi per la pubblicazione dei dati.

Più specificamente all'interno di detta tabella:

- sono stati individuati gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività dell'Istituzione previsti dal D.Lgs.33/2013 es.m.i.;
- sono identificati i responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- sono definite le tempistiche per la pubblicazione e l'aggiornamento;
- sono definite le tempistiche del monitoraggio sull'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione.

I dipendenti responsabili della individuazione, elaborazione trasmissione dei dati, trasmettono i dati all'ufficio competente alla pubblicazione utilizzando il seguente format:

1. Si trasmettono i seguenti dati/informazioni/documenti per la pubblicazione in "amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "xxxxxxx", sottosezione di secondo livello "xxxxxxx". Si attesta che i dati/informazioni/documenti oggetto di pubblicazione sono stati elaborati in formato aperto, sono riutilizzabili; essi sono completi, aggiornati e conformi ai documenti originali dai quali sono stati elaborati. I dati non violano trasmissi non violano il diritto alla riservatezza dei loro titolari. I dati allegati debbono essere pubblicati entro il XXXXXX". In assenza di tale comunicazione i dati trasmessi non saranno pubblicati.
2. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, verificando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
3. Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e criteri puntuali di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.
4. L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33 e dal presente programma, è oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come previsto dall'articolo 147-

bis commi 2 e 3 TUEL e dal Regolamento sui controlli interni. A tale fine, in ciascun atto è attestato se in dati in esso contenuti sono soggetti all'obbligo di pubblicazione in "amministrazione trasparente" ed in caso positivo è individuata la relativa sottosezione di primo e secondo livello.

5. Si segnala che ai sensi dell'art. 9 comma 1 DPR 62 del 2013 "il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale" e che ai sensi dell'art. 43 comma 3 dlgs 33 i dirigenti (id est: i responsabili di area) "garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare". Ne consegue che la violazione degli obblighi strumentali alla pubblicazione dei dati nella sezione di amministrazione trasparente costituisce illecito disciplinare sia in capo al dipendente incaricato dell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sia in capo al responsabile di area che non ha vigilato sul corretto assolvimento degli adempimenti.
6. Le pubblicazioni di documenti per finalità di trasparenza non sostituiscono quelle previste per i medesimi documenti da altre disposizioni di legge, come ad esempio le pubblicazioni degli atti amministrativi all'albo pretorio on line ai sensi della l.r. 44 del 1991 e quelle dei relativi estratti ai sensi della l.r. 11 del 2015.

TRASPARENZA E NORMATIVA IN MATERIA DI PRIVACY

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

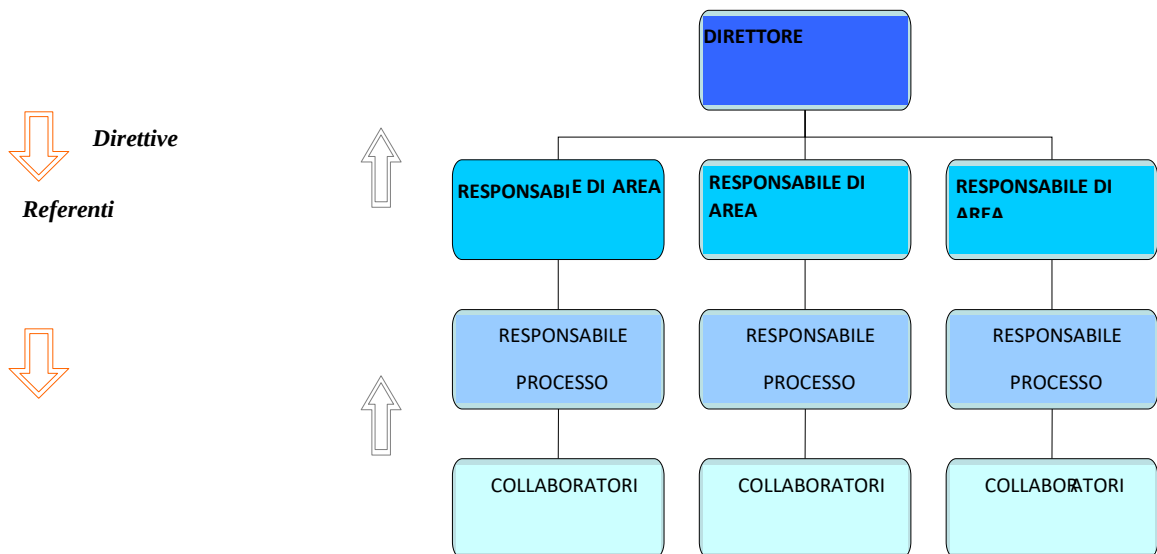
In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

LA VIGILANZA ED IL MONITORAGGIO DEL P.T.P.C.

Il responsabile della prevenzione provvede "alla verifica dell'efficace attuazione del piano" (art. 1 comma 10 lett. a) legge 190 del 2012) ed è sanzionato disciplinarmente e secondo i principi della responsabilità dirigenziale "in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano" da parte dei soggetti tenuto ad attuarlo (art. 1 comma 14 legge cit.).

Il controllo successivo di regolarità amministrativa costituisce la sede e lo strumento per una continua ed efficace verifica del rispetto del Piano anticorruzione, contribuendo nel contempo a creare e diffondere all'interno dell'Istituzione "buone prassi" cui riferirsi nell'attività operativa. Il processo di controllo e attuazione del Piano è rappresentato nel grafico seguente:



Programma triennale 2025-2027 degli acquisti di beni e servizi (Dlgs 36/2023)

PROGR	DESCRIZIONE	IMPORTO 2025 (in euro)	IMPORTO 2026 (in euro)	IMPORTO 2027 (in euro)	RUP	CPV	FONTE RISORSE FINANZIARIE
	ACQUISTO DI BENI E SERVIZI						
1	Acquisto buoni pasto cartacei o elettronici	10.000,00	10.000,00	10.000,00	Chirco Rosanna	30199770-8	Stanziamenti di bilancio
2	Fornitura cancelleria per uffici	2.000,00	2.000,00	2.000,00	Reina Caterina Ornella	30199000-0	Stanziamenti di bilancio
3	Acquisto materiale didattico servizi educativi scolastici	2.000,00	2.000,00	2.000,00	Reina Caterina Ornella	30199000-0	Stanziamenti di bilancio
4	Noleggio fotocopiatrice	5.900,00	5.900,00	5.900,00	Reina Caterina Ornella	30121100-4	Stanziamenti di bilancio
5	Manutenzioni estintori	1.000,00	1.000,00	1.000,00	Reina Caterina Ornella	50800000-3	Stanziamenti di bilancio
6	Acquisto e manutenzioni software gestionali	30.000,00	30.000,00	30.000,00	Milazzo Enza	50312000-5	Stanziamenti di bilancio
7	Servizi di formazione del personale	3.000,00	3.000,00	3.000,00	Chirco Rosanna	79633000-0	Stanziamenti di bilancio
8	Servizio sorveglianza sanitaria	4.000,00	4.000,00	4.000,00	Chirco Rosanna	71317210-8	Stanziamenti di bilancio
9	Servizio per la sicurezza sui luoghi di lavoro	5.000,00	5.000,00	5.000,00	Chirco Rosanna	71317210-8	Stanziamenti di bilancio

10	Servizio trasporto scolastico-rinnovo	270.000,00	0,00	0,00	Reina Caterina Ornella	60130000-8	Stanziamenti di bilancio
11	Servizio Gestione Asili Nido- Sappusi Amabilina	1.045.000,00	1.080.000,00	1.080.000,00	Milazzo Giacomina	80110000-8	Stanziamenti di bilancio
12	Servizio Refezione Scolastica	1.272.500,00	1.272.500,00	1.272.500,00	De Vita Leonarda	55524000-9	Stanziamenti di bilancio
13	Servizio di Pulizia	50.000,00	50.000,00	50.000,00	Reina Caterina Ornella	90910000-9	Stanziamenti di bilancio
14	Servizio fornitura energia elettrica	336.000,00	336.000,00	336.000,00	Reina Caterina Ornella	65300000-6	Stanziamenti di bilancio
15	Servizio fornitura gas naturale gasolio e GPL	97.000,00	97.000,00	97.000,00	Reina Caterina Ornella	65200000-5	Stanziamenti di bilancio

SEZIONE 3

Organizzazione e valore umano

3.1 Struttura organizzativa	74
3.2 Organizzazione del lavoro agile	78
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale	79
3.4 Formazione del personale	83
3.5 Piano Triennale di Azioni Positive	85



SEZIONE 3.1

Struttura Organizzativa

Organigramma e risorse umane disponibili

La struttura organizzativa dell'Istituzione si articola in tre Aree funzionali e in Uffici di diversa entità e complessità, ordinati per funzioni omogenee.

Le tre Aree - Area gestionale dei servizi educativi e scolastici, Area amministrativa contabile e delle risorse umane e Area gestionale didattico ed educativa della Scuola dell'infanzia paritaria "G. Baccelli" - dovrebbero essere affidate al coordinamento operativo e alla responsabilità di funzionari inquadrati nella categoria D CCNL comparto Funzioni Locali – che dovrebbero assumere la denominazione e la qualità di capoarea P-O.

Dal punto di vista finanziario ciascuna Area costituisce un Centro di Responsabilità.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
Presidente Avv. S. Bellafiore
Componenti: Dott. F. Mannone e Enot. G. Lentini

Direttore
Giancarlo Sparla

Area gestionale
Servizi educativi e scolastici

Capo Area E.Q.

Area amministrativa/ contabile
Gestione risorse umane e Affari generali
Bilancio e patrimonio

Capo Area E.Q.

Area gestione didattico-educativa
Scuola dell'Infanzia Paritaria
G. Baccelli

Coordinatore e E.Q.
D.ssa Michela Pipitone

Ufficio I
Scuolabus
Refezione scolastica
Segreteria Remota
Asili nido
Ufficio appalti e contratti

Ufficio II
Autonomia scolastica
Concessione locali
Buoni libri e Contributi libri di testo
Trasporto gratuito interurbano
Cedole
Librerie

Ufficio I
Front-office
Ufficio Protocollo
Coordinamento Amministrativo gestionale attività CdA
Rapporti con gli organi istituzionali del Comune
Ufficio Personale giuridico ed economico
Assistenza igienico personale agli alunni portatori di H

Ufficio II

Ufficio ragioneria
Ufficio fiscale
Ufficio Economato, inventario
Provveditorato

Ufficio I

Gestione Amministrativa scuola paritaria dell'Infanzia
Area didattico educativa

Uffici operativi
Personale Dipendente:
- Li Vigni B. cat.C1(assegnata in comando al Comune di Marsala) -
- De Vita L., cat. C1
- Milazzo G., cat. C2
- Sciafani A. cat A2

Uffici operativi

Personale Dipendente:
- Pellegrino G., cat. B1-

Uffici operativi
Personale Dipendente:
- Alagna L., cat. D3
- Santo G., cat.C3
- Chirco R., cat. D
- Panicola S. cat. D
- Augugliaro, cat.A2
- Mannone G.,cat.A2
- n. 29 Esecutori scolastici (ex assistenti igienico personali) cat.B1

Uffici operativi

Personale Dipendente:
- Sala M. cat.D1
- Amato F., cat.D1
- Milazzo E., cat. D
- Reina Caterina E.Q.

Uffici operativi
Personale Dipendente:
- n.12 Insegnanti cat. C (DiPietra/Lombardo/Pipitone/Timo/Scavone/Milazzo/Vinci/Asaro/Prinzivalli/Licari/Spadafora/Mineo).
- Bertolino G, cat.A
- Titone G., cat. B1
- Personale del Comune di Marsala (5 Assistenti all'infanzia cat.B e n.2 operatori Cat. A)
n. 1 supplenti cat. C

3.1 ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA

Marsala-Schola svolge i servizi e le prestazioni programmati attraverso le Aree delineate nell'atto di adeguamento organizzativo di cui alla DDG 322 del 2020, come modificato con DDG 162 del 24.12.2021 e con DDG 15 del 20 gennaio 2022 (vedi figura in alto) che le individua quali centri di attività. L'attuale assetto organizzativo, che è in vigore dal 1° gennaio 2025 e verrà attuato progressivamente, è reperibile sul sito internet dell'Istituzione al collegamento riepilogativo delle risorse umane assegnate a ciascuna Struttura a far data dal 31 dicembre 2024.

La struttura organizzativa, al 31/12/2024 risulta composta da n. 61 dipendenti (in servizio) ed è articolata nel seguente modo:

Giuridica	Personale di Ruolo	Personale non di ruolo	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Totale Personale
A	4	0	0	4	87%	13%	4
B	31 (28 a tempo parziale orizzontale 24/36)	0	29	2			31
C	16	1	17	0			17
D	4	4	6	2			8
Direttore	1		1				1
			52	9	100		61

Dal punto di vista organizzativo, l'attuale struttura di Marsala-Schola è di tipo gerarchico- funzionale: - al vertice della struttura si trova il Direttore - organo dell'Istituzione insieme al Presidente del CdA e al CdA - che sovrintende l'attività tecnico-amministrativa, cura il raggiungimento dei risultati programmati in termini di servizio e in termini economici in piena autonomia tecnico amministrativa di decisione e di direzione, esprime il parere di regolarità contabile e tecnica, è responsabile della gestione dell'Istituzione, nell'ambito della quale assume tutte le iniziative ed adotta i provvedimenti operativi.

Il Direttore assicura il coordinamento e la collaborazione con il CdA e svolge funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti dello stesso CdA.

Al Direttore è assegnata la responsabilità dell'attività di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Direttore è soggetto alla vigilanza del Presidente e al controllo del CdA sulla propria attività di gestione.

L'organizzazione è basata su un livello decisionale:

responsabili di servizi, i quali assicurano decisioni tempestive ed efficaci;

i servizi sono distinti in servizi di linea orientati all'erogazione di servizi finali, per garantire le condizioni migliori per lo svolgimento delle funzioni di linea;

- sono previste conferenze di servizio coordinate dal Direttore, al fine di migliorare il coordinamento tra i responsabili di servizio e l'integrazione e la collaborazione tra gli uffici.

La struttura organizzativa dell'Ente come già detto, è articolata in 3 Aree, la cui responsabilità è affidata ai titolari di posizione o a responsabili di servizio.

Le Aree organizzative di “Marsala Schola”, con i relativi acronimi, sono di seguito rappresentate ed evidenziate con il colore corrispondente alla relativa valorizzazione. le Aree che costituiscono la macrostruttura alla base dell’assetto organizzativo dell’Istituzione sono:

AREA I STUDIO	AMMINISTRATIVA_ SERVIZI SCOLASTICI DIRITTO ALLO
AREA II	ECONOMICO FINANZIARIA -RISORSE UMANE
AREA III	SCUOLA DELL’INFANZIA -ATTIVITA’ EDUCATIVE

NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI ALLE STRUTTURE Di seguito si riporta la tabella contenente il prospetto

Centri di responsabilità		
Area I	Servizi Educativi Scolastici	- Diritto allo studio
Ufficio I		Responsabile
Servizio Refezione Scolastica		Sig.ra De Vita Leonarda-
Servizio scuolabus		Dott.ssa Reina Caterina -Sig. Sclafani Antonio
Servizio asilo Nido		Sig.ra Milazzo Giacomina Loredana - Dott.ssa Reina Caterina
Ufficio Gare contratti e appalti		
Ufficio II		Responsabile
Autonomia Scolastica		Dott.ssa Reina Caterina
Concessione locale		Dott.ssa Reina Caterina
Contributo libri di testo L.448/98- Trasporto scolastico interurbano (diritto allo studio)		Dott.ssa Reina Caterina- Sig.ra Pellegrino Giovanna
Area II	Amministrativa contabile	- Risorse umane
Ufficio I		Responsabile
Front Office		Sig. Mannone Salvatore- Sig. Augugliario Sergio
Ufficio Trasparenza – Anticorruzione- Pubblicazioni web		Sig.ra Panicola Sabina
Ufficio Protocollo		Sig.ra Santo Giovanna
Ufficio Personale Giuridico Economico		Dott.ssa Chirco Rosanna – Dott.ssa Alagna Loredana
Ufficio Pensioni (convenzione Comune)		Dott.ssa Alagna Loredana Dott.ssa Reina Caterina
Servizio di assistenza igienico personale a supporto delle scuole		Dott.ssa Chirco e n. 29 Esecutore Scolastici
Ufficio II		Responsabile
Provveditorato		Dott. Sala Michelangelo e Sig.ra Milazzo Enza
Ufficio Ragioneria		Dott. Sala Michelangelo- Sig.ra Milazzo Enza
Ufficio Fiscale		Dott. Amato Filippo
Ufficio Economato		Dott. Sala Michelangelo- Sig.ra Milazzo Enza
Ufficio Mandati		Sig.ra Milazzo Enza- Dott. Sala Michelangelo
Area III	Scuola dell’infanzia attività educative	“G. Baccelli”
Ufficio I		Responsabile
Area didattica educativa		Dott.ssa Michela Pipitone
Area giuridica amministrativa		Dott.ssa Reina Caterina – D.ssa Michela Pipitone
Front Office		Sig. Bertolino Giuseppe
Gestione didattica per n. 6 sezioni e una sezione primavera		n. 12 Educatore didattico - Insegnante n. 1 Esecutore scolastico -

3.2 SOTTOSEZIONE LAVORO AGILE



Il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori “fragili”, l’ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l’esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l’obbligatorietà del lavoro agile.

L’attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno.

E’ sempre garantita ai lavoratori che documentano “gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari” la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, “anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

FINALITA'

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa per il personale.

È un adempimento prescritto dall'articolo 6 dlgs 165 che, al comma 2, prevede che "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente".

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione previsto.

Il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: "compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali" il Piano Triennale dei Fabbisogni deve essere inserito nel più ampio Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni.

3.3.1 RICOGNIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Con riferimento al personale in servizio si è proceduto ad una ricognizione delle competenze, in termini qualitativi e quantitativi, che i responsabili dei servizi ritengono necessarie per poter perseguire gli obiettivi di performance programmati per il triennio 2025-2027 nonché per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Istituzione. Da tale ricognizione è emerso che i fabbisogni sono quelli di seguito riepilogati, ritenuti dal Direttore e dai Funzionari E.Q. necessari:

- 1 unità Operatore Scolastico (ex cat. B)
- 2 unità Istruttore Amministrativo contabile (ex cat.C)
- 3 unità Funzionari (ex cat. D) con profili prevalentemente amministrativi/contabili e tecnici.

3.3.2 VINCOLI ASSUNZIONALI DI NATURA FINANZIARIA

In applicazione delle stringenti norme di contenimento della spesa per il personale, si rende necessario valutare la sostenibilità finanziaria delle necessità assunzionali tenendo conto dei diversi vincoli imposti dalla vigente disciplina in materia, in particolare:

- a) Limite spesa del personale inferiore alla spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 (art.1 comma 557 L. 296 del 2006).
- b) **Capacità assunzionali dell'Istituzione Marsala-Schola (art 18 comma 2 bis dlgs 112 del 2008, convertito in Legge 133)**

3.3.3 Limite spesa del personale inferiore alla spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013 (art.1 comma 557 L. 296.2006)

La legge 27 dicembre 2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) in particolare:

- i commi 557, 557 bis e 557 ter dell'art. 1, come modificati dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e dal comma 1 dell'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016 n. 113;
- il comma 557 quater, del medesimo articolo 1, inserito dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90 del 2014;

prevedono, ai fini del contenimento della spesa, i seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Per effetto della modifica introdotta dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90.2014, a decorrere dall'anno 2014 il contenimento delle spese di personale deve essere assicurato con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. La media relativa al **triennio 2011-2013** della spesa di personale quantificata sulla base degli indirizzi contenuti nella circolare esplicativa delle disposizioni di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 è pari a **€ 1.926.869,55**.

La previsione di spesa per le risorse umane per il 2025 è di €. 1.894.800,00

3.3.4 Capacità assunzionale dell'Istituzione Marsala Schola (dell'art 18 comma 2 bis dlgs 112 del 2008, convertito in Legge 133/2008)

La normativa 34 del 2019, che regola la capacità assunzionale dei Comuni, non si applica all'Istituzione che, in qualità di organismo strumentale del Comune di Marsala, non è legata ad alcuna fascia demografica ma è tenuta al rispetto dell'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati, ex art.18 comma 2-bis del DI 112 del 2008 (convertito in legge 133 de 2008).

L'Istituzione non è neppure soggetta al divieto o limitazioni alle assunzioni del personale come sottolinea la delibera n. 172.2014/PAR Sezione Regionale di Controllo- Corte dei Conti per l'Emilia Romagna, ma solo al rispetto dell'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati, così come da ultimo affermato dalla modifica dell'art 18 comma 2 bis dlgs 112 del 2008, convertito in Legge 133/2008 apportata dal D.L. 90/2014 e relativa alla Legge di Conversione n. 114/2014 (stabilisce un regime derogatorio per le aziende che gestiscono servizi socio educativi) e dall'art. 27 comma 1 lett. b dlgs 19 agosto 2016 n. 175.

Il rispetto di questo principio si traduce concretamente nel confronto e monitoraggio continuo del rapporto tra il valore di produzione complessivo dell'Istituzione e il costo del personale in qualsiasi forma utilizzato. **Da ciò consegue, per quanto riguarda le assunzioni, che l'Istituzione non è tenuta ai medesimi vincoli assunzionali previsti per Comuni, ma comunque deve conformare la propria attività al rispetto dell'obbligo normativo di mantenere un livello dei costi del personale COERENTE con la quantità dei servizi erogati, con il controllo diretto in proprio di tale rapporto, con il programma e la fissazione dei livelli di erogazione del servizio da perseguire e il relativo fabbisogno di personale (parere della sezione controllo Regione Emilia Romagna del 12.4.2021 n. 50.2021/PAR).**

L'Istituzione ha inoltre verificato, in relazione all'attività svolta e nel futuro, l'inesistenza di eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art. 33 del dlgs 165 del 2001;

Nuove assunzioni sono necessarie e strategiche per poter garantire adeguati livelli operativi relativamente alle prestazioni amministrative.

La riduzione di personale di Marsala-Schola è stata nel tempo significativa, dal 2010 al 2023 ha perso circa il 35% degli effettivi.

Uno degli effetti di questa riduzione, oltre alla perdita di specifiche professionalità, è stato il progressivo invecchiamento del personale dell'Istituzione, giacché non vi sono state per numerosi anni nuove assunzioni e, pertanto, il personale cessato non è stato sostituito.

V'è da sottolineare che:

con atto di indirizzo 227 del 27.10.2021 il Consiglio Comunale si è espresso per lo scioglimento di "Marsala-Schola";

con delibera G. M 346 del 16.12.2021 l'Amministrazione Comunale si è dichiarata "disponibile alla messa in liquidazione dell'Istituzione Marsala Schola";

con delibera 28.12.2021 n.292 "Revisione periodica delle partecipazioni pubbliche ex art.20 Dlgs 19 agosto 2016 n.175. Con riferimento all'anno 2020." Il Consiglio Comunale nell' approvare la revisione periodica delle partecipazioni societarie possedute dal Comune di Marsala alla data del 31 dicembre 2020 – con riguardo all'Istituzione "Marsala-Schola" ha sostituito la dicitura "messa in liquidazione con mantenimento senza interventi di razionalizzazione": emendamento avente per oggetto (atto di indirizzo) invitando - nelle more di una scelta definitiva - il CdA di "Marsala Schola" a non assumere nuovo personale e di limitarsi solo alla normale amministrazione";

Oggi, pare che la Corte dei Conti per la Regione Siciliana ha espresso, su richiesta del Sindaco di Marsala, un parere che ha chiarito in maniera inequivocabile che i dipendenti assunti da Marsala-Schola non possono essere reintegrati o assunti nei ruoli del Comune di Marsala in caso di scioglimento dell'Istituzione.

Lo stato attuale delle cose, appena delineato, comporta che anche per il 2025 l'Istituzione deve continuare ad operare fra molte incertezze in attesa delle scelte formali e definitive del Comune di Marsala.

Marsala-Schola sopravvive in condizioni difficili che compromettono la qualità della propria azione, nonostante ogni generoso sforzo dispiegato dalla compagine amministrativa.

L'analisi del contesto interno, come già illustrato, ha restituito alcune criticità, meritevoli di segnalazione in relazione alle finalità che la legge assegna al presente *Piano*.

Si segnala la forte carenza di personale negli uffici amministrativi: area 1 "Diritto allo studio", area 2 "Risorse umane – ufficio di ragioneria" e area 3 "Didattica ed educativa – gestione amministrativa". Tutte Aree prive

di risorse umane adeguate a far fronte ai molteplici e diversificati adempimenti obbligatori, previsti dalle innovazioni normative medio tempore intervenute.

L'Istituzione d'intesa con il Comune di Marsala ha utilizzato e continua ad utilizzare con contratti di 12 ore a tempo determinato, tre (3) unità del Comune di Marsala: un Funzionario per la predisposizione del bilancio e gli atti relativi all'area contabile, un Funzionario per gli adempimenti fiscali e un Funzionario per elaborazione "Stipendi" e pratiche "Pensioni".

L'Istituzione, soggetto con personalità giuridica propria e non già una mera articolazione del Comune, opera fra molte incertezze e tutt'oggi risente delle politiche altalenanti delle amministrazioni che si sono nel tempo succedute, relativamente alla chiusura dell'Istituzione o alla sua identità e alla ragion di esistere dell'Istituzione, che condizionano le scelte stesse dell'Istituzione.

Oggi, l'Istituzione deve adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, per non incorrere nelle non lievi sanzioni stabilite dalla stessa legge (vedere anche il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" approvato con Decreto 132 del 30 giugno 2022).

Ciò comporta un disallineamento di approvazione atti tra il Comune e l'Istituzione e quest'ultima è obbligata ad adottare i propri documenti – piano programma, PIAO (performance, fabbisogno del personale eccetera) in tempi non compatibili con quelli del Comune di Marsala (che beneficia sempre di proroghe normative) e senza nuove indicazioni da parte della G.M. necessari per la predisposizione del Piano Programma.

Possibile conseguenza è che il PIAO potrà essere rivisitato durante il corso dell'anno in caso di nuove direttive da parte del Comune Di Marsala.

3.3.5. PROGRAMMAZIONE COPERTURA POSTI

Nel rispetto dei principi come sopra esposti, la programmazione relativa alla copertura dei posti tiene conto delle esigenze di valorizzazione delle competenze interne, come da tabella che segue:

Piano delle assunzioni anno 2025					
N.	Cat.	Profilo Professionale-settore	Tempo/tipo Lavoro	Tipologia assunzione	
				Concorso/Mobilità /Progressione verticale	Costo personale
1	D	Funzionario	Pieno/ Indeterminato e/o determinato	Mobilità/Assegnazione Temporanea	€. 36.000,00
1	C	Istruttore	Pieno/ Indeterminato e/o determinato	Mobilità/Assegnazione Temporanea	€ 33.000,00
1	B	Operatore Esperto	Pieno/ Indeterminato	Progressione verticale	€. 29.000,00
Tot. 3					

Piano delle assunzioni anno 2026					
N.	Cat.	Profilo Professionale /settore	Tempo/tipo Lavoro	Tipologia assunzione	
				Concorso/Mobilità	Costo personale
1	C	Istruttore	Pieno/ Indeterminato e/o determinato	Concorso/Assegnazione Temporanea	€. 33.000,00
1	D	Funzionario	Pieno/ Indeterminato e/o determinato	Concorso/Assegnazione Temporanea	€. 36.000,00
Tot. 2					

Piano delle assunzioni anno 2027					
N.	Cat.	Profilo Prof.le/settore	Tempo/tipo Lavoro	Tipologia assunzione	
				Concorso/Mobilità /Progressione verticale	Costo personale
1	D	Funzionario Coordinatore	Pieno/Indeterminato e/o determinato	Concorso/Assegnazione Temporanea	€. 36.000,00
Tot.1					

La previsione di spesa per le risorse umane per il 2025 è di €. 98.000,00

SEZIONE 3.4

PIANO DELLA FORMAZIONE PER L'ACCRESIMENTO PROFESSIONALE DELLE RISORSE UMANE

La gestione delle Risorse Umane dell'Istituzione è da sempre orientata alla realizzazione di efficaci politiche di formazione continua, nell'ottica di un processo di valorizzazione delle stesse, atte anche a sostenere efficacemente i processi di cambiamento con l'obiettivo ultimo di migliorare le prestazioni ed i servizi resi agli stakeholder.

Un efficace piano di accrescimento professionale, correlato ad azioni formative non può non considerare lo status quo: nello specifico si riportano le azioni formative dei precedenti anni rivolte ad una platea di 58 dipendenti a tempo indeterminato e 6 dipendenti a tempo determinato.

Formazione 2024 per un totale di 20 ore lezione per discente, nelle seguenti discipline

1. Prevenzione della corruzione
2. Codice Privacy dopo il decreto di adeguamento al GDPR
3. Corso Avanzato Flussi Amministrativi
4. Corso formazione Piattaforma Maggioli Bandi di gara e contratti
5. Corso formazione piattaforma refezione scolastica
6. Costituzione e utilizzo nuovo Fondo risorse decentrate
7. Cybersecurity per PA: strategie per la Protezione Digitale
8. Amministrazione trasparente: cosa cambia con i nuovi sistemi di pubblicazione approvati da Anac
9. L'applicazione del contratto dei dirigenti e dei segretari
10. Conguaglio fiscale di fine anno.
11. Le procedure di pensionamento in passweb- cassetto previdenziale

Formazione 2023 per un totale di 20 ore lezione per discente, nelle seguenti discipline

1. Prevenzione della corruzione
2. Codice Privacy dopo il decreto di adeguamento al GDPR
3. Corso Avanzato Flussi Amministrativi
4. Nuovo regolamento sugli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO
5. Nuove procedure operative di utilizzo dei Mercati Elettronici
6. Costituzione e utilizzo nuovo Fondo risorse decentrate
7. La nuova Piattaforma ASI- Nuova Passweb
8. Piano per la Transizione al Digitale
9. Cybersecurity e Privacy digitale nella PA e negli Enti
10. Prima applicazione, differenziali stipendiali e revisione dell'ordinamento professionale

Formazione 2022 per un totale di 20 ore lezione per discente, nelle seguenti discipline:

1. Prevenzione della corruzione
2. Codice Privacy dopo il decreto di adeguamento al GDPR
3. Addetto al Primo Soccorso Aggiornamento
4. I dati nella Pubblica Amministrazione: "Rafforzamento della capacità di attuazione dei Fondi SIE da parte degli Enti Locali"
5. Digitalizzazione delle PA
6. Procedura Protocollo Informatico
7. Novità DL reclutamento: Assunzioni PNRR, Mobilità. Dirigenza e Progressioni
8. Fabbisogno personale enti locali
9. Contrattazione decentrata
10. Corso Avanzato Flussi Amministrativi

Alla luce delle risultanze della sopradetta attività, sono emerse esigenze formative che, unite alla rilevazione dei fabbisogni formativi dei dipendenti, hanno permesso l'elaborazione delle seguenti azioni formative che compongono quindi il piano della formazione per l'accrescimento professionale delle risorse umane 2025-2027.

1) Diritto amministrativo: rivolto a tutti i dipendenti in base al ruolo rivestito. Contenuto: modalità di redazione degli atti amministrativi, approfondimento delle novità introdotte negli ultimi anni; procedimento amministrativo relativo alla concessione di benefici economici; Privato; codice appalti e approvvigionamento beni e servizi, con un taglio del corso teorico e soprattutto pratico;

2) Corso base sul ruolo del RUP con certificazione. Le novità negli appalti pubblici di lavori servizi e forniture. Rivolto a: tutto il personale di Funzionari ex cat D ed Istruttori ex cat. C

Contenuto: Conoscenze generali e di base in materia di Project Management principali novità del codice dei contratti, competenze e adempimenti del RUP ai sensi delle linee guida ANAC. Certificazione da Istituti accreditati di Project Management BASE

3) Informatica e innovazione digitale: rivolto a dipendenti. Contenuto: sicurezza informatica; elaborazione di contenuti multimediali; sistemi di archiviazione informatica, Corso lavagna interattiva multimediale -LIM.

4) Lingua Inglese: rivolto a tutti i dipendenti con suddivisione in base ai livelli acquisiti, da acquisire e da implementare.

5) Corso obbligatorio in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento dell'Ente: approfondimento delle tematiche in materia di semplificazione amministrativa e contenuti del PIAO. Rivolto a tutti i dipendenti

6) Contabilità della regione dei sistemi contabili, focus sulla giurisprudenza contabile di interesse comunale rivolto a i dipendenti in relazione alle competenze già acquisite. Contenuto: Le fasi di gestione della spesa e gestione dei residui e i documenti contabili.

7) Corso formazione preposto ai sensi dell'art. 2 Dlgs 81/01 e smi: Rivolto a n. 2 unità del personale dell'Istituzione in relazione alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

8) Corso sulle problematiche applicative e gestionale del CCNL funzioni Locali: Rivolto all'ufficio personale

Tutte le azioni formative di carattere generale come sopra individuate saranno realizzate compatibilmente con le risorse del triennio, catalogo/webinar gratuiti.

Si segnala che fino al 2019 il Comune di Marsala includeva nel piano di formazione dei dipendenti anche il personale dell'istituzione.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

TRIENNIO 2025-2027

Sezione 3.5 del Piano integrato Attività e Organizzazione

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (come da D. Lgs n. 196/2000, n.165/2001 e n.198/2006, da Direttiva 54/CE del 05/07/2006, recepita con D. Lgs n. 5/2010 e da Direttiva Ministeriale 2/2019, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità" viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2025/2027;

Con il presente Piano di azioni Triennale delle Azioni Positive, l'Istituzione Comunale "Marsala Schola" Ente gestore di servizi scolastici, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- creare un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2025 – 2027, l'Istituzione si propone di perseguire le seguenti finalità:

- tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
- innovazione dell'Istituzione e sviluppo dell'organizzazione;
- definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile, quale nuova modalità spaziotemporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

Le azioni del presente P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

ART.1

ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO AL 31.12.2024

L'analisi della situazione attuale di tutto il personale dipendente in servizio al 31.12.2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione uomini e donne:

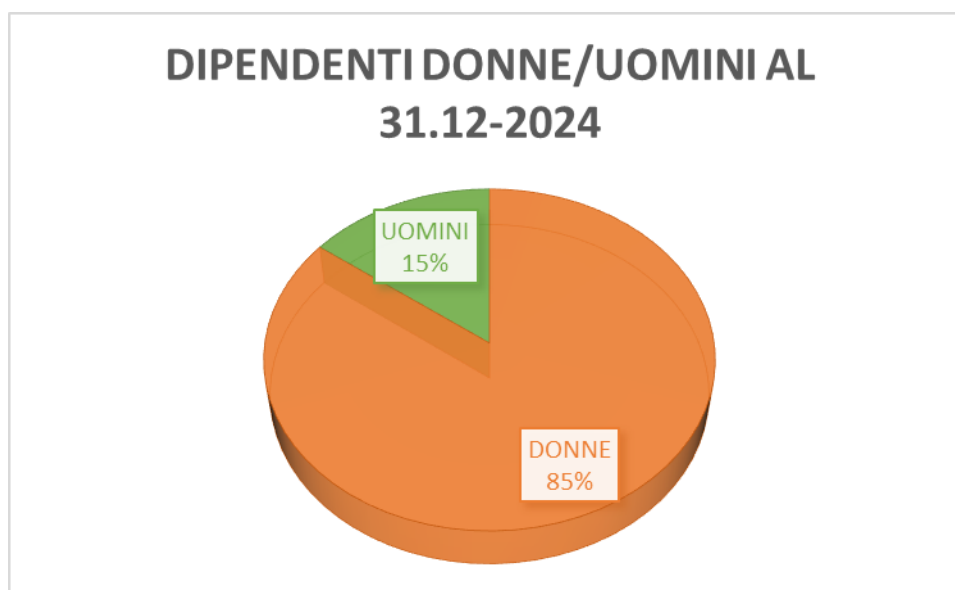


Grafico 1

Dipendenti	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale
Donne	6	17	29	0	52
Uomini	3	0	2	4	9

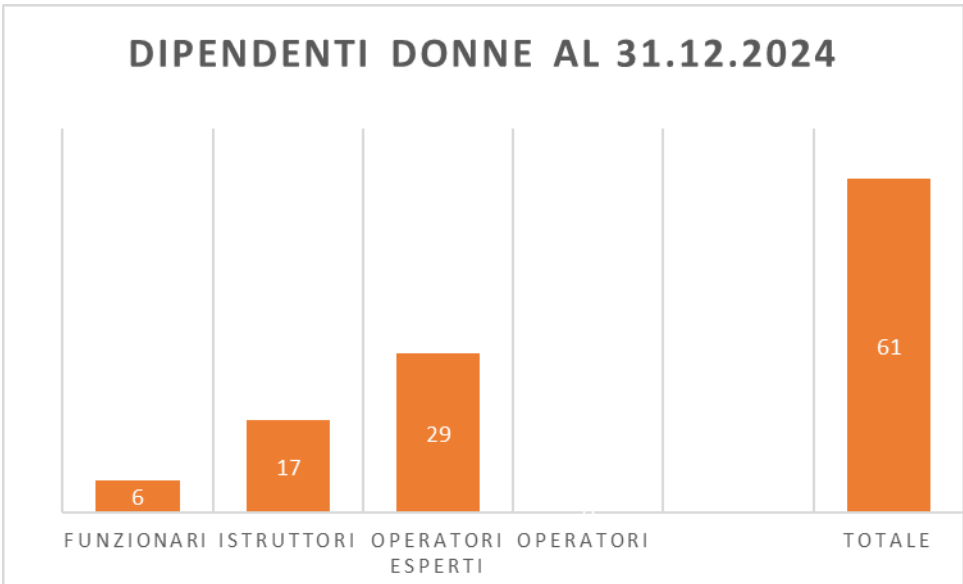


Grafico 2

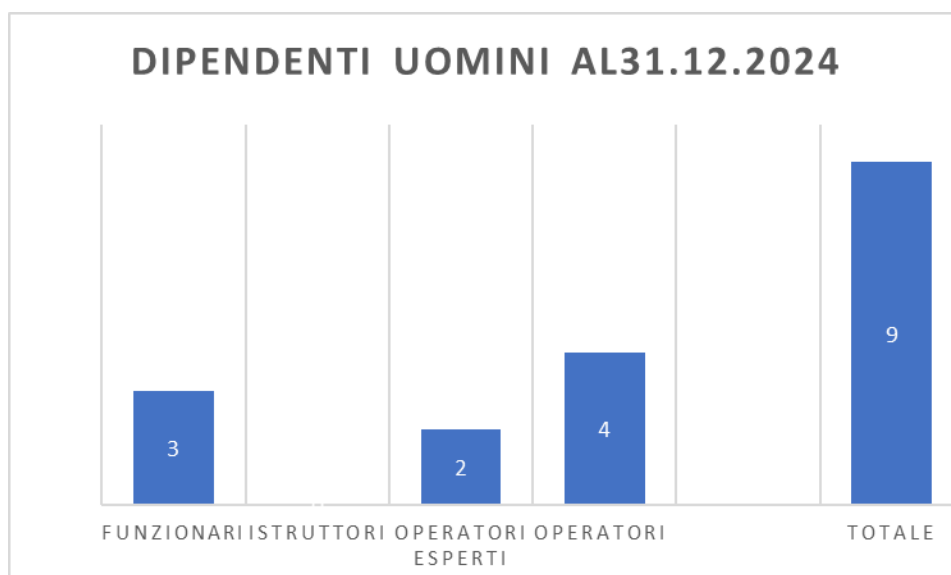


Grafico 3

Al 31 dicembre 2024 risultano in servizio n. 52 dipendenti donne (85%) e n. 9 dipendenti uomini (15%), dalla percentuale si evince la netta prevalenza del genere femminile.

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato sono 57, di cui 51 donne e 6 uomini;

I dipendenti con contratto a tempo determinato sono 4 di cui 2 (uomini inquadrati nell'area dei Funzionari) + 2 (donne i inquadrati nell' Area dei "Funzionari e 1 donna inquadrata nell'"Area degli Istruttori" tutti in part-time.

Il Direttore dell'Istituzione è un uomo.

Nel corso del 2024, il lavoro si è svolto totalmente in presenza.

Art. 2

GLI OBIETTIVI E LE AZIONI

In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente P.A.P., i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio questa Istituzione intende raggiungere i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1: Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

OBIETTIVO 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo;

OBIETTIVO 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, anche non legata al genere;

OBIETTIVO 4: Conciliazione vita personale/lavoro.

OBIETTIVO 1: *Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

AZIONI In tale ambito l'Istituzione si impegna:

a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile/femminile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione";

- a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet e Intranet).

OBIETTIVO 2: *Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo*

AZIONI In tale ambito l'Istituzione 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;
- a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
- a garantire attività di informazione o formazione dei dipendenti circa le caratteristiche e gli aspetti maggiormente impattanti dell'attivazione del lavoro agile dell'Ente, fornendo ai lavoratori le conoscenze di base su tali modalità di lavoro, sulle sue caratteristiche e sulle sue prospettive di realizzazione, al fine di migliorare l'organizzazione dell'Ente, promuovere l'efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo.
- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita.
- a rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'Ente. Ed inoltre, in stretta collaborazione con il CUG:
- a promuovere un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere e malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo;
- ad analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare delle criticità;
- ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse;
- a migliorare il benessere organizzativo anche attraverso attività di formazione, rivolta a dirigenti e posizioni organizzative, sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;

OBIETTIVO 3: *Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, anche non legata al genere.*

AZIONI In tale ambito l'Istituzione si impegna:

a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.);

- al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali vengono utilizzate le risultanze dell'indagine promossa dal CUG di cui all'obiettivo n. 2. In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Ente e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.

OBIETTIVO 4: *Conciliazione vita personale/lavoro.*

AZIONI In tale ambito l'Istituzione si impegna:

- a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori (part-time – aspettative);
- a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- a sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare.

Art.3

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027).

Il piano è pubblicato secondo la normativa vigente e su apposito link del sito web istituzionale dell'Ente (sezione 4 del PIAO) .

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale per essere inoltrati al CUG i pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento del presente piano.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO



SEZIONE 4 Monitoraggio

Per il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” l’Istituzione utilizza il metodo della valutazione in coerenza con quanto stabilito dal decreto legislativo 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Marsala.

Oggetto di valutazione partecipativa sono, ad esempio, i servizi fondamentali forniti dall’Istituzione agli utenti: asili nido, refezione scolastica e scuolabus con la distribuzione dei questionari (rilevazione di soddisfazione degli utenti).

Il Monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla sezione “organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato da OIV- Nucleo di valutazione.

L’esecuzione dei controlli interni di regolarità amministrativa di cui all’art. 147 TUEL sono espletati dal Segretario Generale del Comune di Marsala e dal suo staff, a seguito una convenzione tra il Comune di Marsala e l’Istituzione “Marsala-Schola” (delibera n. 87 del 6.5.2020)