



CITTÀ DI VIBO VALENTIA

Provincia di Vibo Valentia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Sommario

Premessa	- 4 -
Riferimenti normativi	- 4 -
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi di contesto	- 7 -
1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione	- 7 -
1.2 Analisi del contesto esterno	- 7 -
1.2.1 Analisi demografica	- 7 -
1.2.2 Analisi del territorio e del contesto urbano	- 11 -
1.2.2 Analisi dell'economia	- 11 -
1.3 Analisi del contesto interno	- 12 -
1.3.1 Organigramma dell'Ente	- 13 -
1.3.2 La mappatura dei processi	- 14 -
Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	- 15 -
2.1 Valore pubblico	- 15 -
2.2 Performance	- 16 -
2.2.1 Performance individuale	- 18 -
2.2.2 Performance di unità organizzativa	- 19 -
2.2.3 Performance di Ente	- 19 -
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	- 19 -
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	- 21 -
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	- 24 -
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	- 30 -
Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano	- 31 -
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	- 32 -
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	- 33 -
	- 2 -

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	- 33 -
3.2 Organizzazione del lavoro agile	- 34 -
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	- 35 -
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	- 35 -
Sezione 4 – Monitoraggio	- 37 -

Premessa

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

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

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai

sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto in coerenza con tutti gli strumenti di programmazione strategica dell’Ente.

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



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

1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Amministrazione	Comune di Vibo Valentia
Indirizzo	Piazza Martiri d'Ungheria - c.a.p. 89900 – Vibo Valentia (VV)
Codice fiscale/Partita IVA	codice fiscale: 00302030796 - partita IVA: 00302030796
Codice ISTAT / Codice catastale	codice ISTAT: 102047 - codice catastale: F537
Sindaco	Dott. Vincenzo Francesco Romeo
Segretario comunale / RPCT	Dott. Domenico Libero Scuglia
Numero dipendenti al 31.12.2024	122 unità
Telefono	URP: 0963.599434 - Polizia Locale: 0963.599603 – Centralino: 0963.59911/398
Sito istituzionale	smart.comune.vibovalentia.vv.it
PEC	protocollocomunevibo@pec.it

1.2 Analisi del contesto esterno

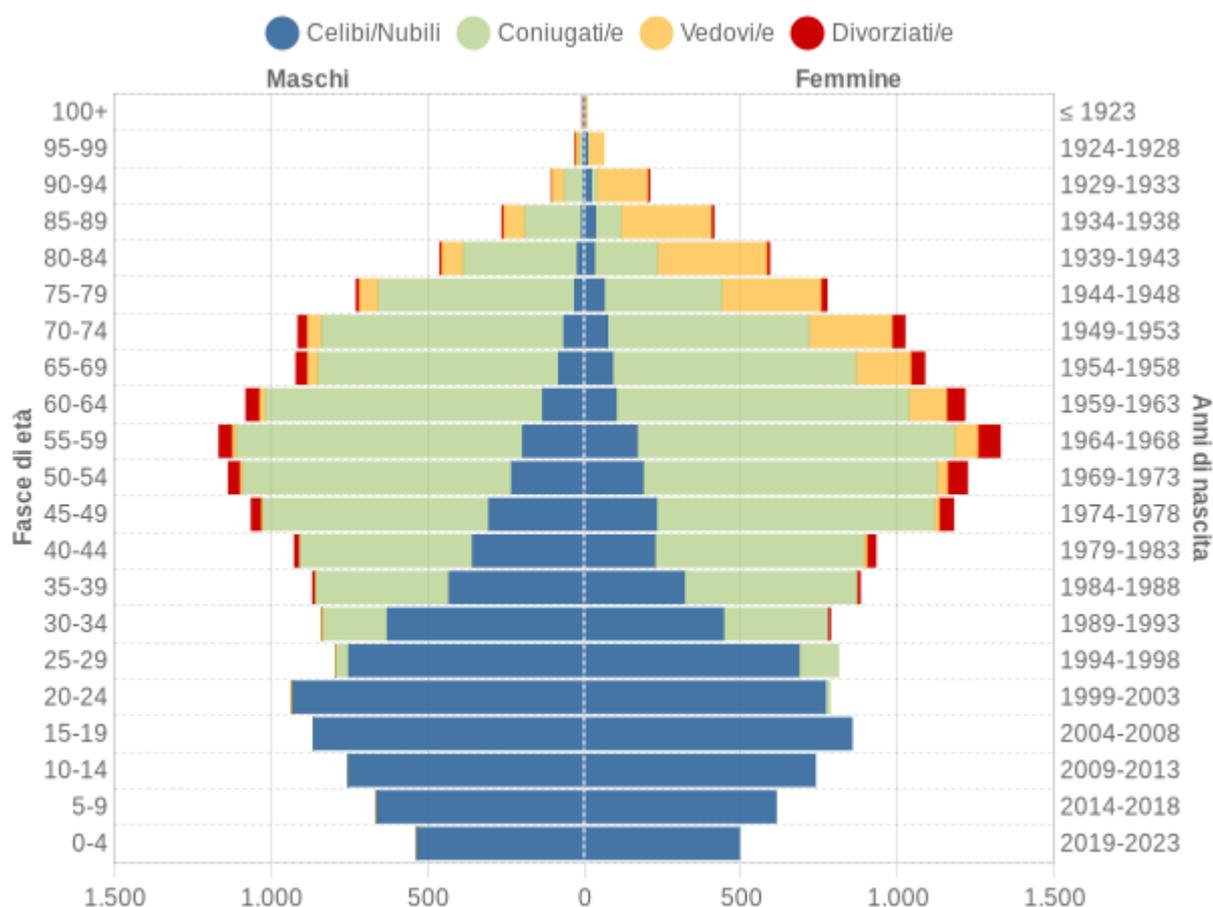
1.2.1 Analisi demografica

La popolazione del Comune di Vibo Valentia ammonta al 31/12/2024 a 31.038 abitanti.

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Vibo Valentia per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I

dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo, sanitario o scolastico.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI VIBO VALENTIA - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella sottostante rappresenta il Bilancio demografico al 2024.

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	533	496	1.029	0	0	0	1.029
	51,8%	48,2%					3,3%

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
5-9	661 51,9%	613 48,1%	1.274	0	0	0	1.274 4,1%
10-14	753 50,5%	738 49,5%	1.491	0	0	0	1.491 4,8%
15-19	864 50,3%	855 49,7%	1.719	0	0	0	1.719 5,5%
20-24	932 54,3%	785 45,7%	1.699	18	0	0	1.717 5,5%
25-29	794 49,4%	812 50,6%	1.437	168	0	1	1.606 5,2%
30-34	838 51,6%	786 48,4%	1.073	542	0	9	1.624 5,2%
35-39	866 49,6%	881 50,4%	751	978	1	17	1.747 5,6%
40-44	924 49,8%	931 50,2%	582	1.220	10	43	1.855 6,0%
45-49	1.062 47,4%	1.179 52,6%	535	1.610	19	77	2.241 7,2%
50-54	1.135 48,1%	1.223 51,9%	419	1.798	42	99	2.358 7,6%
55-59	1.165 46,7%	1.328 53,3%	365	1.928	88	112	2.493 8,0%
60-64	1.079 47,0%	1.215 53,0%	234	1.822	138	100	2.294 7,4%
65-69	919 45,8%	1.087 54,2%	172	1.546	209	79	2.006 6,5%
70-74	913 47,1%	1.024 52,9%	139	1.419	310	69	1.937 6,2%
75-79	727 48,4%	775 51,6%	94	1.004	377	27	1.502 4,8%
80-84	460 43,7%	592 56,3%	54	567	418	13	1.052 3,4%
85-89	262 38,8%	414 61,2%	44	263	357	12	676 2,2%
90-94	103 33,0%	209 67,0%	27	78	202	5	312 1,0%
95-99	27 30,0%	63 70,0%	15	11	64	0	90 0,3%

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
100+	5 33,3%	10 66,7%	0	3	12	0	15 0,0%
Totale	15.022 48,4%	16.016 51,6%	13.153	14.975	2.247	663	31.038 100%

La tabella sottostante evidenzia l'andamento decennale dei principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Vibo Valentia.

Anno ^{1° gennaio}	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	5.784	23.381	4.687	33.852	38,1
2003	5.628	23.277	4.857	33.762	38,7
2004	5.493	23.312	4.977	33.782	38,9
2005	5.415	23.213	5.121	33.749	39,3
2006	5.416	23.267	5.239	33.922	39,5
2007	5.341	23.159	5.325	33.825	39,9
2008	5.242	22.888	5.539	33.669	40,5
2009	5.185	22.871	5.556	33.612	40,7
2010	5.216	22.975	5.622	33.813	40,9
2011	5.172	22.998	5.683	33.853	41,2
2012	4.966	22.632	5.768	33.366	41,7
2013	4.912	22.246	5.960	33.118	42,1
2014	5.013	22.418	6.244	33.675	42,4
2015	4.978	22.411	6.508	33.897	42,8
2016	4.893	22.282	6.766	33.941	43,2
2017	4.729	22.078	6.935	33.742	43,6
2018	4.670	21.887	7.085	33.642	44,0
2019*	4.358	20.562	6.886	31.806	44,3
2020*	4.204	20.207	7.040	31.451	44,8
2021*	4.195	20.237	7.321	31.753	45,2
2022*	4.034	19.998	7.448	31.480	45,6
2023*	3.877	19.787	7.513	31.177	46,0

Anno ^{1° gennaio}	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2024*	3.794	19.654	7.590	31.038	46,2

Gli stranieri residenti a Vibo Valentia al 1 gennaio 2024 sono 1.433 e rappresentano il 4,6% della popolazione residente.

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dal Marocco con il 22,7% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla Romania (19,3%) e dalla Bulgaria (12,1%).

1.2.2 Analisi del territorio e del contesto urbano

Ubicata al centro della Calabria, a poca distanza dal mare, Vibo Valentia è situata su una verde collina, che si innalza dalla pianura di S. Eufemia e si allarga verso Sud-Ovest nel vasto e fertile altopiano del Poro, degradando a Sud nella piana di Gioia Tauro e ad Est nella suggestiva vallata del Mesima, un piccolo fiume che la unisce alle montagne delle Serre. Ai piedi di essa, sul mare, c'è Vibo Marina, dotata di un porto turistico-commerciale e di spiagge. Questa felice posizione ha reso la città un centro importante sotto tutti gli aspetti fin dai tempi più remoti. La sua storia è trimillenaria: è stata città greca con il nome di Hipponion, municipio romano con il nome di Vibo Valentia, poi città bizantina. Distrutta nel 983 d.C. dai Saraceni fu ricostruita dall'imperatore Federico II di Svevia con il nome Monteleone, che conservò fino al 1928, per riprendere poi, definitivamente, il nome datole dai Romani.

1.2.2 Analisi dell'economia

L'economia di Vibo Valentia si fonda sulla produzione agricola, sull'artigianato, sull'industria, sul porto e sul turismo.

Proseguendo verso l'entroterra, il paesaggio si trasforma e si entra nell'alto piano e nel Parco Naturale Regionale delle Serre, che ospita, tra l'altro, l'oasi del lago Angitola. In questa zona, in particolare a Soriano e Sorianello, l'artigianato è molto attivo, con

tradizioni nella lavorazione del vimine e della ceramica. A Serra San Bruno si trova il museo della Certosa, la più antica d'Italia.

Il polo industriale si trova tra Vibo Marina, Porto Salvo e la località Aeroporto, dove operano diverse piccole, medie e grandi imprese, insieme a aziende internazionali specializzate nella progettazione e costruzione di impianti industriali e petrolchimici, nonché dei relativi componenti meccanici. A Maierato si trova lo stabilimento della Tonno Callipo, famosa industria di conserve di tonno, nota anche per la squadra di pallavolo che porta il suo nome. A Limbadi, invece, ha sede la Distilleria Caffo, conosciuta per la produzione del Vecchio Amaro del Capo e altre bevande alcoliche.

Una delle colonne portanti dell'economia di Vibo Valentia è il commercio, che trova il suo fulcro nel Vibo Center, e lungo i corsi Vittorio Emanuele III e Umberto I.

Vibo Valentia si affaccia sulla Costa degli Dei, una rinomata area turistico-balneare della Calabria. Tra i fattori di successo della produzione sono da considerare gli investimenti per l'ammodernamento degli impianti e la specializzazione della manodopera. Tra i fattori di debolezza vanno citati la media/piccola dimensione delle industrie, la rete dei trasporti non efficiente.

L'attuale congiuntura economica del territorio è fortemente condizionata dalla congiuntura del Paese e da quella internazionale, limitando le possibilità di crescita economica. Ciò influenza inoltre i livelli occupazionali.

1.3 Analisi del contesto interno

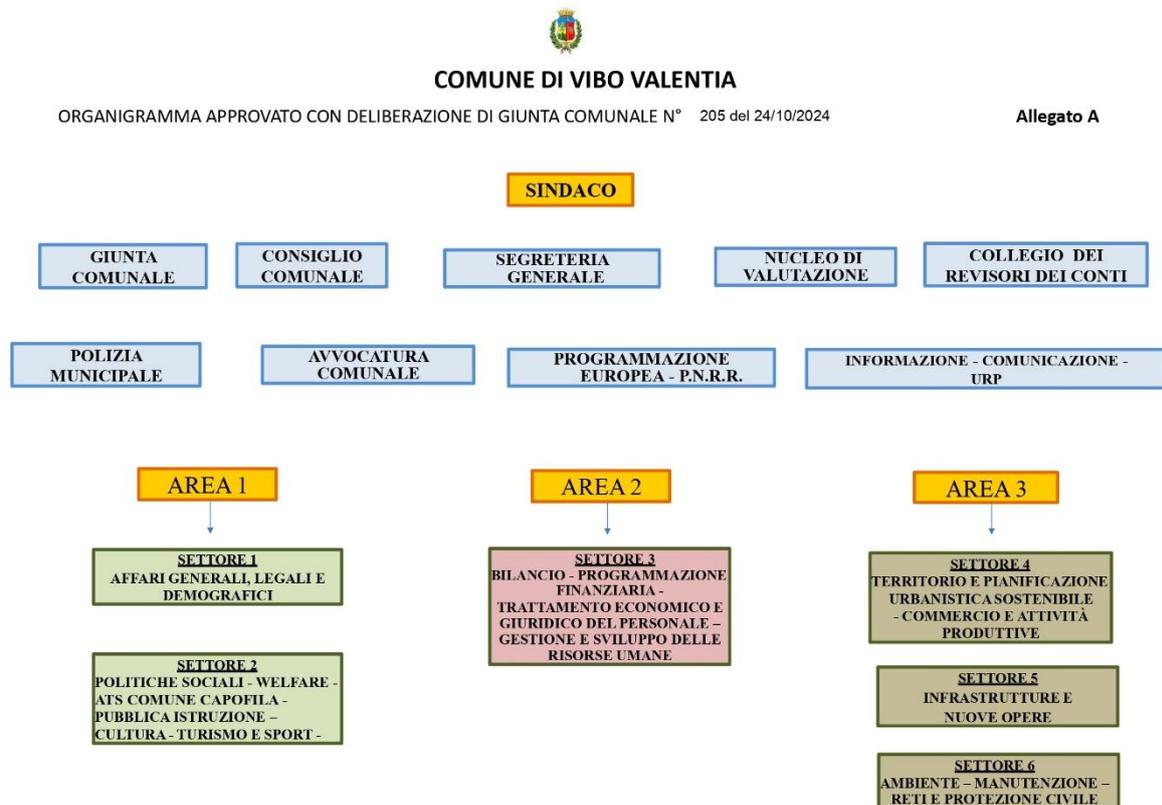
Il personale in servizio al 31 dicembre 2024 è pari a 122 unità; la seguente tabella riporta la ripartizione del personale nelle categorie di inquadramento previste dal CCNL.

Area/Categoria	Dotazione organica approvata dalla COSFEL	N. unità
Dirigenti		5
Area Funzionari E. Q (Ex cat. D)		26

Area Istruttori (Ex cat. C)	51
Area Operatori Esperti (ex B3) (ex Cat. B1)	31
Area Operatori (Ex cat. A)	9
TOTALI	122

1.3.1 Organigramma dell'Ente

Come meglio evidenziato dal sotto riportato organigramma la struttura organizzativa del Comune di Vibo Valentia si articola in 6 settori, oltre le strutture di Staff.



1.3.2 La mappatura dei processi

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

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

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

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

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027”, parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

2.1 Valore pubblico

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

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

Il Comune di Vibo Valentia ha sottoscritto l'accordo con il Governo, ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del decreto- legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito in legge 15 luglio 2022, n. 91, ed è anche destinatario del Decreto del Ministero dell'Interno, prot. n. 0190570 del 19/12/2023 ai sensi dell'art. 268, c.2 del TUEL.

Attraverso tali documenti l'Ente ha avviato un percorso di riequilibrio strutturale per il recupero del disavanzo in un arco temporale fino all'anno 2038;

In base all'accordo suddetto, e al Decreto del Ministero dell'Interno il riequilibrio strutturale avviene attraverso l'attuazione delle seguenti misure tra quelle previste dal comma 572 dell'articolo 1 della legge 234 del 2021:

- a) incremento dell'aliquota dell'Addizionale Comunale all'IRPEF all'1,2 per cento, con soglia di esenzione per redditi imponibili ai fini Irpef non superiore ai 7.000 euro;
- b) valorizzazione delle entrate patrimoniali attraverso la sottoscrizione di accordo con società partecipata dal Ministero dell'economia e delle finanze e successive procedure di alienazione di beni immobili;
- c) incremento della riscossione delle proprie entrate con un miglioramento degli incassi di competenza e in conto residui;

- d) riordino degli uffici e organismi, al fine di eliminare duplicazioni o sovrapposizioni di strutture o funzioni;
- e) ulteriori misure scelte in piena autonomia dall'ente:
- f) riduzione dei fitti passivi;
- g) riduzione dei costi della politica

L'Obiettivo di valore pubblico cardine per questa Amministrazione è rappresentato dal risanamento finanziario dell'Ente attraverso il rispetto del cronoprogramma del Patto con il Governo e del Decreto Ministeriale ex art. 268, comma 2.

Si riportano di seguito l'obiettivo di Valore Pubblico dell'Amministrazione e gli indicatori di impatto per la misurazione.

Titolo	Fonte del dato	V.I.	2025	2026	2027
Adempimenti dell'Ente da cronoprogramma	Protocollo	n.d.	On	On	On

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

2.2 Performance

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

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e

comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



Lo schema valutativo applicabile al presente Piano sarà determinato nel nuovo Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in corso di approvazione.

2.2.1 Performance individuale

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

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

2.2.2 Performance di unità organizzativa

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

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

2.2.3 Performance di Ente

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

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

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione costituisce il documento in cui confluiscono, e risultano riepilogati, gli elementi del Sistema di gestione del rischio corruttivo e i contenuti indicati dall'art. 6, comma 2 lett. d) D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, nonché nell'art. 3, comma 1, lett. c) D.M. 30 giugno 2022, n. 132. Pur in assenza, nel testo della L. n.190/2012, e nella normativa in precedenza richiamata, di uno specifico e chiaro riferimento alla gestione del rischio, la logica sottesa all'assetto

normativo anticorruzione, in coerenza con i principali orientamenti internazionali, e' improntata alla gestione del rischio. Infatti, secondo quanto previsto dall' art. 1 co. 5 L. n.190/2012, la sottosezione "fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio".

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e prevenire i rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190 del 2012, e D.Lgs. n. 33 del 2013. Sulla base degli indirizzi, e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT:

- Può aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione;
- può avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione contiene:

- valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della sottosezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- mappatura dei processi sensibili, al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore pubblico;
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

- programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

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

Al vertice del Sistema di gestione del rischio corruttivo è collocato il RPCT, nominato con provvedimento dell'organo di indirizzo politico.

Il provvedimento specifica e dettaglia i compiti del Responsabile, tenendo conto che la figura del responsabile anticorruzione è stata oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016.

La rinnovata disciplina:

- 1) ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);
- 2) ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

Conformemente alle richiamate disposizioni, il Responsabile della prevenzione della corruzione è anche il Responsabile della trasparenza.

Ruolo	Dati identificativi
RPCT	Domenico Libero Scuglia
Atto di nomina RPCT	Decreto sindacale n. 17 del 12/04/2024

Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette

L'ente definisce il ruolo di "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette tenendo conto che l'articolo 6 comma 5 del DM 25 settembre 2015, secondo una condivisibile

logica di continuità fra i presidi di anticorruzione e antiriciclaggio, prevede che, nelle pubbliche amministrazioni, il soggetto designato come "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette possa coincidere con RPCT.

In una linea di continuità, il PNA 2022 conferma le linee guida del PNA precedenti.

Autonomia, indipendenza e struttura di supporto RPCT

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza possiede adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'ente, e: 1) è dotato della necessaria autonomia valutativa; 2) riveste una posizione del tutto priva di profili di conflitto di interessi anche potenziali; 3) non è per quanto possibile, assegnato ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva"; 4) è dotato di una struttura organizzativa di stabile supporto ed è supportato dall'organo di controllo interno (OIV/Nucleo), fermo restando che l'organo di indirizzo si riserva di assumere le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che al RPCT siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il RPCT tiene conto dei risultati emersi nella Relazione della performance, al fine di:

- effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- individuare le misure correttive, in coordinamento con i dirigenti e con i referenti anticorruzione.

Poteri di interlocuzione e controllo del RPCT

I poteri di controllo del RPCT vengono esercitati nei confronti dell'organo di indirizzo politico, dei dirigenti/funzionari E.Q., dei dipendenti, dei consulenti e collaboratori e tutti i soggetti che svolgono funzioni o servizi dell'amministrazione.

Strutture di vigilanza ed audit per il monitoraggio

Il RPCT è tenuto ad avvalersi, laddove presenti, delle strutture di vigilanza ed audit interno per il monitoraggio sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

Altri soggetti interni

Gli altri soggetti interni della strategia di prevenzione del rischio di corruzione, che operano in funzione dell'adozione, dell'attuazione, della modificazione e, infine, della revisione del Sistema di gestione del rischio di corruzione, sono indicati nella Tabella che segue.

Ruolo	Nominativo
Pdo/Rpd	Domenico Libero Scuglia
Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette	Domenico Libero Scuglia
Rasa	Paolo De Paola
Responsabile servizi informatici	Domenico Libero Scuglia
Responsabile Ufficio personale	Claudia Santoro
Ufficio procedimenti disciplinari - presidente	Domenico Libero Scuglia
Ufficio procedimenti disciplinari - componente	Claudia Santoro
Ufficio procedimenti disciplinari - componente	Carla Montesanti

Soggetti esterni

In una linea di continuità, il PNA 2022-2025 conferma le Linee guida dei PNA precedenti relativamente alla disciplina dei soggetti esterni.

I soggetti esterni Sistema di gestione del rischio di corruzione sono costituiti dagli stakeholder.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

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

Il Sistema di gestione del rischio corruttivo che l'Ente adotta si basa sui principi per la gestione del rischio di seguito riportati: a) crea e protegge il valore; b) è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione; c) è parte del processo decisionale; d) tratta esplicitamente l'incertezza; e) è sistematica, strutturata e tempestiva; f) si basa sulle migliori informazioni disponibili; g) è "su misura"; h) tiene conto dei fattori umani e culturali; i) è trasparente e inclusiva; j) è dinamica; k) favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

Ai fini della elaborazione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, il RPCT e l'organo di indirizzo politico hanno tenuto conto delle indicazioni, degli orientamenti e dei dati che provengono dai PNA (2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2022) con particolare riferimento all'allegato 1 al PNA 2019 contenente le Indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo. Hanno tenuto conto altresì di: Bilancio consuntivo e preventivo - DUP - sottosezioni relative al Valore Pubblico e Piano delle Performance - Relazioni annuali del responsabile della prevenzione della corruzione pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base ai PNA. Inoltre si tenuto conto dei dati di: procedimenti giudiziari legati a fatti riconducibili alla violazione di norme in materia di corruzione, quale elemento utile a definire il grado di cultura dell'etica riferibile al Ente - ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno - esiti del controllo interno di regolarità amministrativa- pareri di regolarità non favorevoli - reclami - segnalazioni- segnalazioni/raccomandazioni/rilievi organi di controllo esterno (Corte dei Conti - ANAC - Garante per la protezione dei dati) - procedimenti disciplinari -

proposte da parte dei responsabili di posizione organizzativa, quali stakeholders interni, anch'esse in atti - ricorsi in tema di affidamento di contratti pubblici - ricorsi/procedimenti stragiudiziali di dipendenti per situazioni di malessere organizzativo. Il BOX di seguito riportato indica le fonti aggiornate per l'elaborazione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

Sezione	Descrizione
Esito monitoraggio finale 2024 sull'efficacia delle misure attuate nel 2024 (MG e MS)	Il monitoraggio 2024 sulle Misure, generali e specifiche, attuate nel 2024 ha confermato, allo stato, una sostanziale efficacia delle stesse, salvo quanto ulteriormente riportato nella relazione annuale RPCT 2024 per l'annualità 2024
Esito monitoraggio 2024 sul funzionamento PTPCT/Sez. 2.3 PIAO nel corso del 2024	Il monitoraggio 2024 sul PTPCT/Sez. 2.3 PIAO attuato nel 2024 ha confermato il funzionamento complessivo dello stesso nel corso dell'anno, salvo quanto ulteriormente riportato nella relazione annuale RPCT 2024 per l'annualità 2024
Relazione RPCT 2024 sull'annualità 2024	
Stato di attuazione del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO	Soddisfacente il livello di attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. La positività complessiva del contesto interno dell'ente favorisce e semplifica l'attuazione del piano
Aspetti critici dell'attuazione del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO	Le previsioni del PTPCT sono state sostanzialmente attuate.
Ruolo del RPCT	Il contesto interno dell'ente, complessivamente positivo, ha favorito l'azione di impulso e di coordinamento del RPCT.

Aspetti critici del ruolo del RPCT	<p>Non sono stati individuati particolari fattori ostacolanti l'azione di impulso e di coordinamento del RPCT nell'attuazione del piano, nel 2024.</p>
Gestione del rischio	<ul style="list-style-type: none"> - nel 2024 non si sono verificati eventi corruttivi - sono stati mappati tutti i processi (cfr. PNA 2022, Programmazione e Monitoraggio PIAO e PTPCT,  3.1.2) che afferiscono alle seguenti aree: Gestione fondi PNRR e fondi strutturali, Processi collegati a obiettivi di performance, Processi con esposizione a rischi corruttivi significativi, Procedure relative ad aree a rischio specifico del singolo ente, Contratti pubblici, Incarichi e nomine, Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, Acquisizione e gestione del personale - la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT non è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni/enti - la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO è stata elaborata in collaborazione o in coordinamento con i responsabili delle altre sezioni del PIAO
Misure specifiche	<ul style="list-style-type: none"> - sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali
Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> - è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" (PROVVEDIMENTI) - il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", non ha l'indicatore delle visite - sono pervenute 2 richieste di accesso civico "semplice" (art. 5, co. 1 dlgs 33/2013) - sono pervenute 78 richieste di accesso civico "generalizzato" (art. 5, co. 1 dlgs 33/2013)

	<p>- sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati. La periodicità dei monitoraggi è, all'incirca, trimestrale, comunque, sempre, all'occorrenza. I monitoraggi sono casuali ed a campione.</p> <p>- è stata garantita trasparenza anche degli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, mediante l'inserimento, nella corrispondente sottosezione di A.T., di un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR (cfr. PNA 2022, 3 parte trasparenza)</p> <p>- giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento: BUONO. L'unico fattore che rallenta gli adempimenti è la carenza di personale nei diversi settori dell'ente deputati, ciascuno per le proprie competenze, agli obblighi di pubblicazione</p>
<p>Formazione del personale</p>	<p>- è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione tenendo anche conto dell'obbligo di formazione sui temi dell'etica (art. 15, co. 5-bis, del d.P.R. 62/2013) e dell'integrità del funzionario pubblico con riferimento all'anno 2024.</p> <p>La formazione è stata erogata tramite formazione a distanza.</p>
<p>Rotazione del personale</p>	<p>- il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione è pari a: n. 5 dirigenti o equiparati - n. 117 non dirigenti o equiparati (esclusi i comandi e i dipendenti assunti a tempo determinato con fondi del PNRR);</p> <p>- nell'anno 2024 è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio. A seguito della riorganizzazione dell'Ente, si è provveduto ad un generale riaffidamento degli incarichi di direzione delle strutture di vertice,</p>

	<p>anche in considerazione di un pensionamento e di un caso di dimissioni volontarie.</p> <p>- l'ente, nel corso del 2024, è stato interessato da un processo di riorganizzazione.</p>
Inconferibilità per incarichi dirigenziali d.lgs. 39/2013	<p>- sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità- Nessuna Violazione accertata</p>
Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali - d.lgs. 39/2013	<p>- sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità – Nessuna violazione accertata</p>
Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti	<p>- è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi, secondo le Previsioni di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm;</p> <p>- non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati</p>
Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing)	<p>- è in fase di attivazione un canale interno per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite (d.lgs. 24/2023)</p> <p>- non essendo stata attivata la piattaforma informatica, ai sensi dell'art. 4, co. 1 del d.lgs. 24/2023 e come indicato nelle LLGG ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023, altri mezzi attraverso i quali il segnalante può inoltrare la segnalazione: in forma orale e scritta</p>
Codice di comportamento	<p>- è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)</p> <p>- gli obblighi di condotta previsti nel codice sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori</p>

	<p>di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni)</p> <ul style="list-style-type: none"> - non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione - il codice di comportamento dell'amministrazione è stato adeguato alle modifiche intercorse nel 2024 al d.P.R. n. 62/2013 - L'adeguamento è in corso
Procedimenti disciplinari e penali	<ul style="list-style-type: none"> - nel corso del 2024 non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti - nel corso del 2024 non sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali
Altre misure	<ul style="list-style-type: none"> - non si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p. - non ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati (cfr. ANAC Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 - Bando tipo n. 1 - 2023)
Rotazione straordinaria	<ul style="list-style-type: none"> - non si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. I-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva (cfr. ANAC Delibera n. 215 del 26 marzo 2019)
Pantouflage	<ul style="list-style-type: none"> - non sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti - non sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage.

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

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

Il PNA 2022-2025 ha evidenziato che le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e che, nella stessa ottica, si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che l'ente è tenuto ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'ente entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

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

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

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

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

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

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

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi del PTPCT, con particolare riferimento al "Controllo di regolarità amministrativa e contabile sulle determine" e alla "Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza", concorreranno alla misurazione della performance individuale, rispettivamente, del Segretario Comunale e dei Dirigenti di tutti i settori dell'Ente.

<i>Obiettivo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target</i>		
		<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
Controllo di regolarità amministrativa e contabile sulle determine	Controlli effettuati da Regolamento nell'anno di riferimento	20	40	60
Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Analisi obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. 33/2013	100	100	100

Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

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

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

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

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

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

<i>Obiettivo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target</i>		
		<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
Organismi di pari opportunità	CUG	Nomina CUG	Avvio adempimenti CUG	Completamento adempimenti CUG
Benessere organizzativo	Indagine sul benessere organizzativo	Preparazione dell'indagine	Somministrazione dell'indagine a tutto il personale	Valutazione dei risultati ed azioni correttive

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2025-2027 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Comune di Vibo Valentia ha identificato il Settore Segreteria Generale quale responsabile per la gestione della transizione digitale.

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

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi inerenti al miglioramento della salute digitale dell'Ente, con particolare riferimento alla integrazione completa dei processi digitalizzabili, sono stati individuati quali strategici per l'Ente e concorreranno alla misurazione della performance.

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

Per il dettaglio relativo alla gestione della transizione digitale si rimanda al Piano triennale Informatica, parte integrante del presente Piano (**Allegato 6**).

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

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

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

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
Indice di tempestività dei pagamenti	29,66	20	15	0

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione al momento non ha inteso definire i contenuti di questa specifica sottosezione (Piano Organizzativo del Lavoro agile - POLA) anche in considerazione della non obbligatorietà, a legislazione vigente, di tale atto programmatico.

In disparte gli atti di natura datoriale che sono stati adottati al fine di disciplinare le modalità di accesso al lavoro agile per particolari categorie di dipendenti, la gestione dei rapporti di lavoro in modalità agile, fermo restando la prevalente presenza in servizio, è rimessa alle determinazioni dei singoli dirigenti che procedono con accordi individuali con i dipendenti interessati.

Sono ancora in corso valutazioni finalizzate alla regolamentazione dell'istituto, nel rispetto delle relazioni sindacali come previste dal CCNL 16.11.2022, al fine di disciplinarne l'accesso e le modalità di fruizione e di gestione del rapporto di lavoro. Anche con riferimento al lavoro agile al momento l'amministrazione sta valutando l'introduzione delle misure normative, organizzative e operative per la disciplina dell'istituto, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal CCNL 16.11.2022.

Sempre nel rispetto delle relazioni sindacali, l'Amministrazione avvierà una prima fase sperimentale di mappatura dei processi e/o dei segmenti dei processi che possono essere svolti in modalità agile che continuerà nel triennio.

Tali valutazioni consentiranno all'amministrazione di valutare le misure organizzative abilitanti per una gestione ordinata dell'istituto.

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

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
Mappatura processi che possono essere svolti in modalità agile	-	ON	ON	ON

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

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

Per il dettaglio relativo agli obiettivi inerenti al Piano triennale dei fabbisogni del personale si rimanda all'**Allegato 4** del presente documento, nonché alle Capacità Assunzionali **Allegato 5**, parti integranti dello stesso.

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

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2024

Area	Uomini	Donne	Full-Time	Part-Time	Uscite per pensionamenti programmati 2025	TOTALE personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2024
Dirigenti	2 *	3	5			5
Area Funzionari E. Q	17	9	25	1		26
Area Istruttori	29	22	50	1	2	51
Area Operatori Esperti	15	16	29	2		31
Area Operatori	5	4	7	2	1	9
TOTALI	68	54	116	6	3	122

* N.B. N. 1 dirigente è sospeso

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ed Assunti ai sensi dell'Art. 110 Comma 1 del TUEL

Area	Uomini	Donne	Full-Time	Part-Time	Settore	TOTALE personale in servizio e da assumere nel 2025
Dirigenti	1		1		Urbanistica/Ambiente	1
Area Funzionari E. Q			1		Ufficio di Staff	1
Area Istruttori						

Area Operatori Esperti						
Area Operatori						
TOTALI			2	0		2

Sezione 4 – Monitoraggio

Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Il grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi utilizzati viene espresso dagli utenti.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

- I risultati dell'attività di valutazione della performance;
- I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
- I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
- I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
- I risultati inerenti alla digitalizzazione;
- I risultati inerenti alla salute finanziaria dell'Ente;

- I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction;
- I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/da remoto;
- I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità;
- I risultati delle misure volte ad incrementare le competenze.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

- Il Segretario comunale;
- Il Nucleo di Valutazione/OIV;
- Il Comitato Unico di Garanzia;
- Tutti i dirigenti/responsabili coordinati dal RPCT;
- Gli utenti dei servizi.

Per la redazione del monitoraggio sulle singole sezioni del PIAO vengono utilizzati i modelli previsti dalla normativa e dalla regolamentazione di settore, nelle tempistiche già previste e disciplinate.